

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO RACIAL EM
PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: UMA
REFLEXÃO METODOLÓGICA

CÉLIA DE FÁTIMA OLIVEIRA RUFINO

NOVEMBRO – 2020

MESTRADO

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

**DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO RACIAL EM
PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: UMA
REFLEXÃO METODOLÓGICA**

CÉLIA DE FÁTIMA OLIVEIRA RUFINO

ORIENTAÇÃO:

PROFESSOR DOUTOR DANIEL SEABRA LOPES

NOVEMBRO – 2020

AGRADECIMENTOS

Finalmente, este momento chegou, após inúmeras adversidades. Não tenho muito jeito para este tipo de coisas, mas quero aproveitar a oportunidade para deixar alguns agradecimentos.

Gostaria de começar por agradecer ao meu orientador, o Professor Doutor Daniel Seabra Lopes, que desde o início demonstrou o seu interesse pelo meu projeto e que acompanhou durante todo o desenvolvimento do mesmo, orientando no melhor caminho quando as coisas não estavam tão fáceis.

Um agradecimento muito especial aos participantes deste estudo, aos profissionais de Recursos Humanos, quer das empresas envolvidas quer dos colegas da área que me ajudaram na recolha de dados, seja direta ou indiretamente.

Aos meus colegas de Mestrado, com quem tanto aprendi durante estes anos, depois de muitas noites de trabalhos, mas muita aprendizagem e gargalhadas à mistura! Foi um prazer partilhar esta experiência convosco!

Por fim, e como os últimos são os primeiros, agradecer à minha família e amigos que sempre deram o suporte fundamental para a conclusão desta etapa, mas principalmente, gostaria de agradecer à pessoa mais importante da minha vida, e que foi sempre fundamental em todo o meu percurso académico: a minha mãe! Foi a primeira pessoa a motivar-me para ingressar neste Mestrado e estarei eternamente grata por tudo o que fazes por mim e o apoio que me dás. OBRIGADA!

GLOSSÁRIO

IAT – Implicit Association Test

ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão

PALOP – Países de Língua Oficial Portuguesa

SOCIUS – Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações

XLAB – Behavioural Research Lab

RESUMO

A literatura das disparidades raciais nos processos de recrutamento e seleção sugere que os indivíduos identificados como “Negros” sofrem de maior discriminação racial, ou seja, recebem menos convites para entrevista ou mesmo para contratação, considerando as mesmas qualificações e perfil que os indivíduos identificados como “Branco”. O preconceito racial é apontado como um dos principais motivadores da discriminação racial. Assim, a presente investigação tem como objetivo avaliar a existência de discriminação racial nos processos de recrutamento e seleção, através da avaliação de um perfil, como também analisar a influência do preconceito racial, designadamente o preconceito subtil, nestas disparidades, utilizando uma abordagem metodológica atitudinal. Neste tipo de abordagem, a utilização de profissionais de Recursos Humanos como amostra é escassa, pelo que será um dos grandes contributos desta investigação. Participaram no presente estudo 34 profissionais de Recursos Humanos, de raça “branca”, com experiência em recrutamento. Foram utilizados dois instrumentos: o primeiro é um questionário baseado numa vinheta para a avaliação do perfil e respetiva recomendação para entrevista de um candidato “Branco” ou candidato “Negro” e o segundo instrumento é um questionário sobre a escala de preconceito racial. Os resultados sugerem uma discriminação a favor dos “Negros”, contrariamente ao esperado. Estes resultados podem estar relacionados com algumas limitações metodológicas. Relativamente ao preconceito racial, não foi possível medir a sua influência na discriminação racial. No final, serão elaboradas algumas considerações metodológicas para a temática da discriminação racial, que deve continuar a ser investigada no sentido de reduzir as disparidades raciais no mercado de trabalho.

Palavras-chave: raça, discriminação, preconceito, metodologia, emprego, recursos humanos

ABSTRACT

The literature of racial disparities in recruitment and selection processes indicates that “Blacks” suffer from major racial discrimination, that is, they are less invited for interviews and less hired compared to “Whites” with the same qualifications and profile. Racial prejudice is considered one of the main motivating forces of this racial discrimination. The main objective in the present investigation is to evaluate the existence of racial discrimination in recruitment and selection processes, through profile evaluation, and to understand the racial prejudice influence, namely, subtle racial prejudice, in those disparities, by using an attitudinal methodological approach. The use of Human Resources professionals as a sample is very rare in this approach, so it will be one of the major contributions of this investigation. The subjects were 34 “White” Human Resources professionals with previous recruitment experience. In this study, two instruments were included: the first is a vignette about a candidate profile evaluation and interview recommendation of a “Black” or “White” candidate, with some questions in the end, and the second instrument is a survey about racial prejudice. Contrary to expectations, results suggest a racial discrimination in favour of the “Blacks”. These results may be related to some methodological limitations. Regarding racial prejudice, it was not possible to measure its influence in racial discrimination. Finally, some methodological issues will be discussed about racial discrimination framework, which must be further investigated to reduce racial disparities in labour market.

Key words: race, discrimination, prejudice, methodology, job, human resources

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	III
GLOSSÁRIO	IV
RESUMO	V
ABSTRACT	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
1. INTRODUÇÃO	1
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
2.1. Discriminação racial nos processos de recrutamento e seleção	2
2.2. O papel do preconceito na discriminação racial no recrutamento e seleção.....	9
2.3. Discriminação e preconceito racial no recrutamento e seleção em Portugal.....	11
2.4. Abordagem metodológica atitudinal: Relação entre preconceito e discriminação racial nos processos de recrutamento e seleção	14
3. MÉTODO.....	15
3.1. Amostra	15
3.2. Instrumentos.....	16
3.3. Procedimento	18
3.4. Análise de Dados.....	20
4. RESULTADOS	23
5. DISCUSSÃO.....	26
5.1. Considerações metodológicas.....	27
5.2. Limitações e sugestões futuras.....	32
6. CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS	36
ANEXOS.....	40
Anexo 1 – Questionário sobre a avaliação e recomendação do candidato	40
Anexo 2 – Fotografias utilizadas para efeitos de manipulação racial	43
Anexo 3 – Questionário acerca do preconceito racial flagrante e subtil	43
Anexo 4 – Matriz de correlações de Pearson.....	45
Anexo 5 – Justificações acerca da decisão da recomendação do candidato para entrevista.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Análise da avaliação das competências segundo a raça

Figura 2 – Análise da recomendação para entrevista segundo a raça

1. INTRODUÇÃO

A discriminação racial entre indivíduos de raça “branca” e “negra” no mercado de trabalho, nomeadamente nos processos de recrutamento e seleção, continua a persistir (Bendick & Nunes, 2012; Quillian, Heath, Pager, Midtbøen, Fleischmann & Hexel, 2019; Zschirnt & Ruedin, 2016), na medida em que os indivíduos “Negros” estão em desvantagem em relação a indivíduos “Branco” com o mesmo perfil profissional.

O preconceito racial, entendido como uma atitude negativa e injusta dirigida a grupos ou membros de um grupo social (Dovidio & Gaertner, 1999), tem sido apontado como um dos maiores motivadores da discriminação racial (Quillian, 2006).

As investigações têm mostrado que a implementação de leis antidiscriminação laboral não tem sido totalmente eficaz para reduzir as disparidades raciais (Zschirnt & Ruedin, 2016), pelo que a discriminação e o preconceito racial continuam a persistir, tomando até formas mais subtis.

Contudo, na maior parte dos estudos experimentais sobre estas temáticas no mercado de trabalho recorre-se a estudantes universitários como amostra e as investigações com profissionais de Recursos Humanos têm sido bastante limitadas.

Numa primeira instância, o objetivo do presente estudo é analisar as disparidades raciais no mercado de trabalho, nomeadamente num processo de recrutamento englobando tanto a parte de avaliação do candidato em termos de perfil como a tomada de decisão de recomendação para entrevista com base num anúncio e currículo fictícios.

Numa segunda instância, a presente dissertação visa contribuir para uma área de pesquisa ainda pouco sistematizada centrada nos efeitos do preconceito racial nas decisões dos processos de recrutamento e seleção, comparando indivíduos de raça “branca” e “negra” e destacando o efeito do preconceito subtil, uma vez que a literatura tem demonstrado que o preconceito subtil está mais presente na nossa sociedade atualmente. Para responder aos objetivos descritos anteriormente, irá recorrer-se a uma amostra constituída por profissionais dos Recursos Humanos com experiência prévia em recrutamento.

No decorrer do presente trabalho, usar-se-á a expressão “Negros” para referir indivíduos afrodescendentes e a expressão “Branco” para referir indivíduos caucasianos.

Primeiramente, será efetuada uma revisão de literatura sobre a temática da discriminação racial nos processos de recrutamento e seleção para melhor compreender a forma como o preconceito pode influenciar estas disparidades raciais. Em seguida, será apresentada a metodologia utilizada, bem como os resultados obtidos, finalizando o estudo com a discussão dos resultados e algumas considerações metodológicas no quadro teórico da discriminação racial e respectivas conclusões e sugestões para investigações futuras.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Discriminação racial nos processos de recrutamento e seleção

No mercado de trabalho, nomeadamente nos países europeus (Quillian et al., 2019; Zschirnt & Ruedin, 2016) e nos Estados Unidos da América (Darity & Mason, 1998; Quillian et al., 2019; Riach & Rich, 2002), os indivíduos de raça “negra” têm menos hipóteses de ser chamados para a fase de entrevista num processo de recrutamento ou até mesmo de serem contratados para um determinado cargo profissional comparativamente a indivíduos de raça “branca” com formação, experiência e competências semelhantes.

Desta forma, em algumas áreas das ciências sociais, a discriminação racial pode ser definida como a diferença de tratamento com base na raça que coloca os membros de um determinado grupo racial em desvantagem (National Research Council, 2004). Os autores do National Research Council (2004), que baseiam a sua análise no contexto americano, acrescentam ainda uma segunda componente à definição de discriminação racial. Esta refere-se ao tratamento com base em fatores justificados de forma inadequada que vão para além da raça e que produzem desvantagens para um grupo racial, ou seja, levando a que sejam tomadas decisões que não estando relacionadas explicitamente com a raça, no entanto, resultam em diferenças raciais. Estas duas componentes salientam a ideia da existência de dois tipos de discriminação. Por um lado, uma forma de discriminação mais flagrante, direta e aberta; por outro lado, uma discriminação mais subtil, indireta e disfarçada.

Durante vários anos, principalmente até aos anos 60, a discriminação racial era manifestada de forma aberta e flagrante e era negada a igualdade de oportunidades aos indivíduos de minorias sociais, nomeadamente os “Negros” (Darity Jr. & Mason, 1998). Segundo a análise de Darity Jr. e Mason (1998), a implementação da lei dos direitos Civis de 1964 nos Estados Unidos da América determinou o ponto de viragem na manifestação da discriminação flagrante no mercado de trabalho. Esta lei proíbe a discriminação pública e permite a igualdade de oportunidades de emprego. Antes de 1964, a manifestação da discriminação era explícita nos anúncios de emprego, em que era identificada a raça pretendida. Após a implementação da lei, este tipo de discriminação explícita e aberta diminuiu, até porque se tornou ilegal (Darity Jr. & Mason, 1998).

Atualmente, na grande maioria dos países já está implementada uma lei antidiscriminação no emprego. No entanto, numa análise de Zschirnt e Ruedin (2016) foi constatado que, após a implementação das diretrizes da União Europeia sobre as leis antidiscriminação em 2000, o nível reportado de discriminação aumentou, reforçando a ideia de que as leis não são suficientes para eliminar disparidades raciais e que a discriminação está a assumir formas mais subtis, camufladas e dissimuladas que permanecem até aos dias de hoje.

Estas formas mais subtis de discriminação tornaram mais difícil a medição da discriminação racial no emprego. Desta forma, a definição de abordagens e respetivos métodos e técnicas para medir a discriminação racial e uma melhor compreensão das mesmas tornaram-se cruciais na literatura.

De uma forma geral, é possível medir a discriminação racial através de duas grandes perspetivas. A primeira perspetiva está focada no indivíduo/grupo que sofre ou é o alvo dessa discriminação racial. Mais concretamente, no mercado de trabalho, a discriminação é medida através das perceções dos colaboradores. Na segunda, o objetivo é direcionar a atenção para quem pratica a discriminação racial, designadamente, os responsáveis pelos processos de contratação ou recrutadores.

No que diz respeito às formas para estudar a discriminação no mercado de trabalho, Veenman (2010) elaborou uma revisão de literatura sobre as abordagens existentes para esse efeito. Em traços gerais, os autores do relatório do National Research Council (2004) seguem a mesma lógica sobre as metodologias. Importa referir

que Veenman (2010) utiliza o termo “discriminação étnica” e não “discriminação racial” no seu artigo, explicando que o termo “raça” não é tão relevante no seu país de origem, a Holanda como, por exemplo, nos Estados Unidos da América. Ainda assim, as abordagens e métodos que descreve são igualmente aplicáveis à discriminação racial.

De uma forma geral, Veenman (2010) faz referência a quatro grandes abordagens metodológicas: 1) focada na “vítima”, ou seja, para avaliar a discriminação percebida; 2) observacional baseada em análise estatística; 3) comportamental, e por fim, 4) atitudinal. Além da respetiva descrição das quatro abordagens metodológicas, também vão ser mencionadas as principais vantagens e desvantagens de cada uma delas.

Na abordagem focada na “vítima”, um indivíduo de uma minoria é questionado sobre as suas experiências de discriminação racial no contexto de trabalho para avaliar a discriminação percebida e manifestada pelo próprio. A técnica mais utilizada nesta abordagem é a entrevista, que permite obter indícios de discriminação através do discurso, e que poderá também ser útil para analisar as consequências para o indivíduo alvo desta discriminação (Veenman, 2010). Nos Estados Unidos da América, a investigação mostra que os indivíduos das minorias que percecionam altos níveis de discriminação têm mais probabilidade de terem ou reportarem sinais de depressão ou ansiedade, assim como outros problemas de saúde (Kessler, Mickelson & Williams, 1999; Whitaker, 2019).

Ainda que esta abordagem contribua para expor a discriminação servindo para apurar os efeitos e/ou as consequências da mesma, também tem um problema de validade, o que significa que não é possível assegurar que, de facto, a discriminação é medida (Veenman, 2010), visto que pode apurar mais as perceções do que a realidade propriamente dita (Quillian, 2006).

No sentido de se aproximar mais da realidade, uma grande parte da investigação estuda os comportamentos de quem pratica ou perpetua a discriminação racial. Nesta perspetiva situam-se as outras três abordagens: observacional baseada em análise estatística, comportamental e, por fim, atitudinal.

Principalmente utilizado por economistas, a abordagem observacional baseada em análise estatística foi dos primeiros métodos a surgir para estudar a discriminação racial, em que se utiliza mais concretamente a análise de regressão.

Neste método, os investigadores obtêm dados de medidas numéricas de uma determinada variável (por ex: salário, desemprego) em que existe disparidade racial (Quillian, 2006). Nos modelos estatísticos, a discriminação racial é medida pela diferença racial residual numa determinada variável, em que essa diferença continua a existir mesmo após o efeito de outras variáveis do modelo ser controlado (National Research Council, 2004; Quillian, 2006). Essa diferença pode ser identificada pelo efeito principal da raça (ou seja, a raça tem um efeito direto na variável de interesse), ou através de um efeito de interação entre a raça e outra variável/característica individual incluída no modelo (Quillian, 2006).

Neste tipo de método estudam-se áreas mais específicas do mercado de trabalho tais como, por exemplo, as diferenças salariais (e.g. Fearon & Wald, 2011), que ainda se continuam a verificar entre indivíduos “Branços” e “Negros”. Por vezes, os dados que são analisados são baseados em Censos (Darity Jr. & Mason, 1998; Fearon & Wald, 2011).

Apesar de uma das grandes vantagens do método ser a possibilidade de replicação noutros contextos, uma das críticas apontadas tem a ver com a possibilidade de as diferenças encontradas no modelo de regressão poderem ser explicadas por variáveis não incluídas no modelo (Veenman, 2010).

No que concerne à abordagem comportamental, esta é maioritariamente utilizada por sociólogos e subdivide-se em duas tipologias: método etnográfico e o método da experimentação em contexto real ou de campo (“*field experiments*”).

O método etnográfico implica a observação direta de entrevistas de emprego, em que se analisa a interação entre o entrevistador e o candidato. Podem ser analisados aspetos como o número e conteúdo das perguntas que vão sendo feitas, a frequência e a duração dos momentos em silêncio, as interrupções, a distância física ou o contacto visual. Um exemplo de um estudo nos Estados Unidos da América foi desenvolvido por Fugita, Wexley e Hillery (1974), que analisou a interação entre entrevistadores e candidatos considerando o comportamento não verbal, mais concretamente, o contacto visual. Neste estudo tanto havia entrevistadores “Branços” e “Negros” como candidatos “Branços” e “Negros”. Uma das conclusões foi o facto de o entrevistador de raça “branca” ter mais contacto visual com o candidato de raça “branca” em comparação com o candidato de raça “negra”.

A grande vantagem dos métodos comportamentais em geral, e do método etnográfico em particular, é o facto de serem analisados em contexto real, o que permite uma melhor correspondência com a realidade. Porém, uma das principais limitações deste método é que a observação e a interpretação dos dados dependem diretamente das capacidades e competências do observador ou do investigador (Veenman, 2010).

Relativamente ao método comportamental relacionado com a experimentação em campo (*“field experiments”*), apesar do mercado de trabalho ter começado por ser objeto de interesse na área da economia, os primeiros estudos foram desenvolvidos por sociólogos, na Grã-Bretanha (Riach & Rich, 2002). Apenas nos anos 80 começou a ganhar o interesse da área da economia. Após esta mudança de paradigma, começaram a surgir mais investigações sobre a discriminação racial no mercado de trabalho (Riach & Rich, 2002).

A experimentação em contexto real tem duas vertentes: investigação “a pares” [*paired testing (EUA)* ou *audit or situation test (GB)*] e a investigação “por correspondência” (*correspondence tests*).

Na investigação a “pares”, os candidatos são chamados para entrevista em resposta a um anúncio real de emprego. No entanto, estes candidatos são uma espécie de atores, ou seja, cúmplices do investigador, um pertencente ao grupo maioritário (raça “branca”) e outro ao grupo minoritário (raça “negra”). Os cúmplices têm o mesmo perfil profissional e a mesma aparência física e são treinados para, durante a entrevista, terem as mesmas respostas e o mesmo comportamento. A diferença entre eles é somente a pertença racial. O objetivo é avaliar qual a escolha do entrevistador (Bendick & Nunes, 2012; Pager & Shepherd, 2008; Riach & Rich, 2002).

De uma maneira geral, os estudos baseados neste método de experimentação em contexto real concluem que o candidato “Branco” tem pelo menos mais 50% de hipóteses de receber respostas positivas do que o candidato “Negro” (Quillian, 2006).

Sendo um método comportamental, a sua grande vantagem é a possibilidade de permitir uma observação direta e objetiva da discriminação racial no mundo real (Bendick & Nunes, 2012). Todavia, a vertente de investigação a pares também foi alvo de algumas críticas. Heckman (1998), por exemplo, chama a atenção para as características ou variáveis não observáveis numa interação de entrevista. Como alternativa, surgiu a vertente da investigação por “correspondência”.

A investigação por “correspondência” está relacionada com o envio de candidaturas de pares semelhantes, por escrito, em resposta a anúncios reais. À semelhança dos testes com atores, nesta técnica também se mantém tudo igual, exceto a raça (Riach & Rich, 2002), sendo enviados currículos com fotografias de um candidato “Branco” ou “Negro”. Se apenas um dos candidatos é contactado, então conclui-se que existe discriminação racial (Riach & Rich, 2002).

Comparativamente ao método da investigação a “pares”, o método da correspondência não requer candidaturas reais, ou seja, apenas é necessário criar candidaturas fictícias através de um currículo, o que se torna bastante benéfico por razões práticas e metodológicas (Pager, 2007).

Contudo, nenhuma das abordagens e respetivos métodos até aqui descritos permite detetar os determinantes ou mecanismos que influenciam a discriminação racial no trabalho, pelo que, para esse efeito, será necessária uma abordagem atitudinal (Blommaert, Tubergen & Coenders, 2012; Veenman, 2010; Zschirnt & Ruedin, 2016). Neste tipo de abordagem, são utilizadas metodologias com base em questionários (*surveys*), que podem ser, ora mais diretos ora baseados em vinhetas (*vignettes*). Existem ainda outros tipos de investigação na abordagem atitudinal que têm um desenho laboratorial (Veenman, 2010). No que diz respeito aos questionários mais diretos, esta técnica serve para medir experiências ou perceções relacionadas com a discriminação, através de escalas (National Research Council, 2004). No caso dos questionários baseados em vinhetas, são apresentadas histórias ou cenários fictícios sobre uma candidatura a uma vaga, colocando a raça na vinheta, muitas vezes através de fotografia, juntamente com outras características que possam ser relevantes tais como género, idade, educação, experiência, sendo estas vinhetas atribuídas aleatoriamente aos participantes. Em seguida, são apresentadas questões ao participante acerca da situação descrita na vinheta. Uma vez que a raça é o elemento diferenciador, esta metodologia permite aos investigadores avaliar de forma experimental como é que a raça influencia as perceções dos participantes (National Research Council, 2004). Ainda que permitam uma melhor avaliação dos determinantes ou mecanismos da discriminação racial, uma das grandes desvantagens apontadas na literatura para os questionários está relacionada com o fenómeno da desejabilidade social (National Research Council, 2004; Veenman,

2010), em que os participantes dão respostas que consideram que correspondem ao que é espectral e moralmente aceite pela sociedade.

No que concerne ao método laboratorial ou experimental, as investigações ocorrem em situações ou cenários bastante controlados e incluem algumas condições (National Research Council, 2004). Em primeiro lugar, uma variável independente que pode ser manipulada pelos investigadores, permitindo uma atribuição dos participantes a certas condições ou tratamentos. Em segundo lugar, tem de existir uma aleatorização dos participantes para essas condições ou tratamentos. E, em terceiro e último lugar, os investigadores têm de conseguir controlar variáveis alheias ou externas, que podem ser confundidas com a variável independente, impedindo uma melhor interpretação do efeito de causalidade. Neste método, para avaliar a discriminação racial, uma das soluções para a variação ou manipulação experimental da raça envolve a preparação de materiais de forma escrita em que indicam a raça ou adicionam uma fotografia de um indivíduo “Branco” ou “Negro”, mantendo as restantes características constantes.

Este método tem a vantagem de medir causalidade de forma mais direta através de cenários ou situações comparáveis (Pager & Shepherd, 2008). Um dos exemplos é o trabalho desenvolvido por Dovidio e Gaertner (2000), em que foi apresentada uma situação simulada de contratação aos participantes, estudantes americanos do ensino superior, e estes tinham como tarefa avaliar as candidaturas de indivíduos “Branco” e “Negro”. Nestas candidaturas, a variável da “qualificação do perfil” foi manipulada, variando entre as categorias “baixa”, “média” e “alta”. Os resultados mostraram que os participantes que se encontravam na condição de “baixa” ou “alta” qualidade do perfil do candidato não evidenciaram discriminação. Contudo, no perfil “médio”, ou seja, quando o candidato tem qualificações aceitáveis, mas ambíguas, os participantes recomendaram mais o candidato “Branco” do que o candidato “Negro”.

Independentemente do método utilizado, é possível obter indícios de discriminação racial no mercado de trabalho, nomeadamente em processos de recrutamento. Todavia, uma revisão de literatura desenvolvida por Ralston (1988) sobre essas temáticas conclui que os resultados não são claros: existem estudos que apresentam evidências de discriminação racial; outros que não encontraram diferenças raciais e ainda dois estudos que cujos resultados favoreciam os “Negro”.

Em suma, embora as investigações ainda não apresentem resultados incontestáveis, a literatura sugere a existência de disparidades de forma subtil entre “Branços” e “Negros” no acesso a determinadas oportunidades de trabalho ou na participação em processos de recrutamento, pelo que importa compreender este fenómeno para tentar minorá-lo. Este trabalho pretende, de uma forma geral, dar um contributo nesse sentido.

2.2. O papel do preconceito na discriminação racial no recrutamento e seleção

Perante os indícios de existência de disparidades raciais nos processos de recrutamento e seleção provenientes da literatura, importa também analisar os potenciais fatores que possam influenciar estas disparidades. Alguns desses fatores são as qualificações do candidato (Dovidio & Gaertner, 2000; McDonald & Hakel, 1985; Newman, 1978), a posição ou tipo de trabalho (Barr & Hitt, 1986; Hopper & Williams, 1973; Kalin & Rayko, 1978; Terpstra & Larsen, 1980) e o registo criminal (Pager & Quillian, 2005; Whitaker, 2019).

Porém, o preconceito racial tem sido apontado como um dos fatores mais determinantes na expressão da discriminação racial, sendo referido como uma das forças motivadoras da discriminação (Pager & Shepherd, 2008; Quillian, 2006). Nesta fase, importa distinguir preconceito e discriminação. O preconceito pode ser definido como um conjunto de crenças de natureza afetiva e cognitiva em relação a um determinado grupo ou elementos desse grupo (Quillian, 2006). Sucintamente, enquanto o preconceito se refere a ideias ou crenças acerca de um grupo ou membros do mesmo, a discriminação já está relacionada com o comportamento. Tal como a discriminação, o preconceito também pode ser flagrante ou subtil.

A grande maioria das investigações nesta área sucederam-se nos Estados Unidos da América (Brief, Dietz, Cohen, Pugh, & Vaslow, 2000; Dovidio & Gaertner, 2000; McConahay, 1983; Ziegert & Nages, 2005). Um dos primeiros estudos a relacionar o preconceito com a discriminação racial no mercado de trabalho foi desenvolvido por McConahay (1983) e testou o impacto das atitudes raciais num contexto simulado de contratação. Os resultados demonstraram que, quando o candidato era “Negro”, as atitudes raciais tinham uma correlação negativa com as avaliações do contexto de contratação, não havendo correlação nos casos em que o candidato era “Branco”. O que

significa que, quanto maior o preconceito contra os “Negros”, menos avaliações positivas foram atribuídas ao candidato “Negro”.

No início do milénio, seguiu-se o trabalho de Dovidio e Gaertner (2000), já mencionado na secção anterior, assim como a investigação desenvolvida por Brief et al. (2000). Dovidio e Gaertner (2000) encontraram uma relação entre o nível de preconceito reportado pelos participantes contra os “Negros” e o nível de recomendações do candidato “Negro”, ou seja, quanto maior fosse o nível de preconceito apresentado contra os “Negros”, menos recomendações seriam atribuídas ao candidato “Negro”. Para o candidato “Branco” não houve nenhuma correlação.

No que diz respeito à investigação de Brief et al. (2000) foi analisada a relação entre o preconceito racial e o comportamento. Contudo, nas suas conclusões não foi evidenciada a relação direta entre as atitudes raciais e a discriminação racial no processo de recrutamento. Esta relação só foi notória quando havia uma justificação por parte de um superior para o participante atuar daquela forma, ou seja, tal como os autores justificaram, os participantes sentiram legitimidade para discriminar e para agir em concordância com o que pensam acerca dos indivíduos “Negros”. Esta ideia é consistente com o que defende McConahay (1986), afirmando que o racismo moderno, sendo visto como algo negativo, tem de ser justificado por fatores não discriminatórios para poder ser praticado, neste caso representados pela justificação de um superior.

As investigações descritas até ao momento utilizaram medidas explícitas, representadas por escalas. Todavia, tal como já foi referido, a principal crítica relacionada com a abordagem atitudinal, assente na utilização de escalas é o efeito da desejabilidade social. Para ultrapassar esta limitação foram desenvolvidas medidas implícitas, das quais a mais conhecida é o *IAT* (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Segundo Fazio e Olson (2003) estas medidas implícitas pretendem avaliar um determinado construto de interesse sem ser necessário perguntar ou pedir diretamente ao participante uma resposta. Este tipo de medida indireta e inconsciente, permite diminuir o efeito de desejabilidade social.

Neste âmbito, surgiram investigações que incluíam medidas implícitas. Ziegert e Nages (2005) relacionaram a discriminação no emprego com três medidas de preconceito: flagrante, subtil e implícito. Os autores também incluíram na sua investigação mais duas variáveis: motivação para controlar o preconceito e o clima

organizacional. Esta última variável foi manipulada através da simulação de duas situações: numa delas, o clima organizacional era enviesado para que os participantes cometessem atos de discriminação e fossem incitados a tal; na outra, o clima organizacional promovia a igualdade. Os resultados evidenciaram a importância desta variável; o clima organizacional, quando enviesado, teve impacto negativo nas avaliações do candidato “Negro”. Esta variável também moderou a relação entre o tipo de preconceito implícito e as avaliações do candidato “Negro”, ou seja, apenas na condição em que o clima era enviesado, os participantes com mais preconceito implícito manifestaram mais atos discriminatórios. Por fim, a motivação para controlar o preconceito moderou a relação entre o preconceito flagrante e implícito, isto é, quando os indivíduos têm baixa motivação para controlar o preconceito, a relação entre o preconceito flagrante e implícito é positiva; quando os indivíduos têm alta motivação para controlar o preconceito, a relação entre o preconceito flagrante e implícito é negativa. Isto significa que, quando estão motivados para disfarçar o seu preconceito, os indivíduos que possuem mais atitudes racistas implícitas tendem a distorcer as suas respostas com o objetivo de demonstrar menos atitudes raciais de forma flagrante.

Nos anos posteriores, principalmente na Europa, surgiram algumas investigações na área da discriminação nos processos de recrutamento e seleção e a influência do preconceito racial, mas considerando a etnia (Blommaert, Tubergen & Coenders, 2012; Deros, Nguyen & Ryan, 2009; Rooth, 2010), contribuindo para mostrar que a discriminação étnica também continua a persistir.

De uma forma geral, as evidências neste quadro teórico demonstram que, o preconceito e a discriminação racial são cada vez mais fenómenos disfarçados e camuflados, uma vez que a relação é mais frequente perante situações em que é legítimo discriminar. Isto significa que, em certas situações, as atitudes ou comportamentos racistas podem ser manifestados e o desafio é apurar essas mesmas atitudes ou comportamentos e em que situações ocorrem, utilizando as abordagens ou metodologias mais adequadas perante um fenómeno que não é visível.

2.3. Discriminação e preconceito racial no recrutamento e seleção em Portugal

Após a análise das várias investigações sobre as temáticas do preconceito e discriminação racial nos processos de recrutamento e seleção, principalmente nos

Estados Unidos da América e na Europa, importa compreender o estado da arte sobre estes temas em Portugal. Primeiramente, irá ser analisado o racismo em Portugal de uma forma mais genérica. Em seguida, serão especificamente abordadas as temáticas do preconceito e discriminação racial no contexto de recrutamento e seleção.

No inquérito mais recente do *European Social Survey*, com dados recolhidos em 2018 e 2019 de uma amostra aleatória de 1055 portugueses, foram medidos dois tipos de racismo: biológico (ex: “*Há grupos étnicos ou raciais por natureza mais trabalhadores?*”) e cultural (ex: “*Há culturas, por natureza, mais civilizadas que outras?*”). Uma das conclusões é que 62% dos inquiridos portugueses concorda com pelo menos uma das questões representadas por crenças racistas. Igualmente se destaca que apenas 11% dos indivíduos inquiridos discorda de todas as questões apresentadas em oposição a 32% dos inquiridos que concorda com todas as crenças racistas (Henriques, 2020).

Numa investigação recente que também aborda os racismos biológico e cultural, Ramos, Pereira e Vala (2020) comprovaram que o racismo continua ativo e que tem evoluído de uma base tradicional biológica para um carácter mais cultural, uma vez que a maioria dos indivíduos já não apoia o racismo biológico, demonstrando a complexidade do fenómeno. Esta investigação mostra que, na Europa (incluindo Portugal), a expressão do racismo continua a estar bem presente nas formas mais subtis e disfarçadas.

Um dos principais investigadores em Portugal acerca dos temas do preconceito e discriminação racial é o psicólogo social Jorge Vala. Nas suas investigações tem vindo a estudar a influência de algumas variáveis, como a utilização de justificações que aparentam não ser preconceituosas, fazendo com que a discriminação passe a ser legítima (Pereira & Vala, 2007; Pereira & Vala, 2010).

A influência das normas também tem sido outra variável abordada nas investigações de Vala (Pereira & Vala, 2007). Dependendo do tipo de norma ativa, a relação entre preconceito e discriminação racial pode variar. Perante uma norma igualitária, sustentada por valores de igualdade e justiça, a relação entre preconceito e discriminação não se verifica, uma vez que estas normas condenam o preconceito. Por sua vez, se estiver ativa a norma meritocrática, que privilegia o esforço ou desempenho, quanto maior for o preconceito maior será a discriminação (Pereira & Vala, 2007).

Especificamente nos processos de recrutamento e seleção, é possível apurar alguns indicadores de discriminação racial no emprego.

Contudo, é importante referir que, em Portugal, não é possível avaliar diretamente as disparidades raciais no emprego, uma vez que os dados étnico-raciais da população não são recolhidos. Devido a esta limitação, alguns investigadores, principalmente sociólogos, avaliam as disparidades raciais através dos PALOP por se associar imigração a uma categoria racial e por ser uma das poucas formas de ter uma aproximação da realidade (Henriques, 2017). Em 2015, os dados de desemprego situavam-se nos 33% para os cidadãos de países africanos e nos 12,4% para os portugueses (Henriques, 2017).

Ainda que não seja possível aferir diretamente a discriminação racial num contexto de trabalho em Portugal, existem algumas investigações experimentais em contextos de recrutamento e seleção. Uma dessas investigações pertence aos investigadores Pereira e Vala (2007) e pretendia responder a dois objetivos: em primeiro lugar, analisar o papel moderador das normas na relação entre o preconceito e a discriminação racial e, em segundo lugar, avaliar o papel mediador das justificações económicas na mesma relação. Esta investigação foi desenvolvida com base numa amostra de 40 estudantes universitários, aos quais foi pedido que comparassem candidatos “Brancos” e “Negros” num contexto de acesso ao emprego.

Relativamente ao primeiro objetivo, os resultados mostraram que a relação entre o preconceito e a discriminação do candidato “Negro” é moderada pelas normas. Quando a norma igualitária estava ativa, não existia relação entre preconceito e discriminação. Contudo, quando a norma meritocrática estava presente, quanto maiores os níveis de preconceito maior era a discriminação do candidato “Negro”. A consistência entre atitudes e comportamento depende, assim, do contexto normativo.

Para responder ao segundo objetivo acerca do papel das justificações na relação entre o preconceito e a discriminação, quando a norma igualitária estava saliente, maiores níveis de preconceito implicaram maior elaboração de justificações na discriminação do candidato “Negro”, devido à pressão que a norma igualitária exerce.

Ainda que sejam tipos de justificações diferentes, estes resultados são consistentes com as investigações apresentadas na seção anterior do estudo

desenvolvido por Brief et al. (2000), na medida em que existe a referência a justificações para legitimar atos de discriminação em ambos os estudos.

Contudo, tal como as investigações anteriores baseadas na abordagem atitudinal, esta investigação conduzida em Portugal por Pereira e Vala (2007) contou com a participação de estudantes como amostra, como referido, o grande objetivo do presente trabalho é a inclusão como amostra de profissionais de Recursos Humanos.

2.4. Abordagem metodológica atitudinal: Relação entre preconceito e discriminação racial nos processos de recrutamento e seleção

No presente estudo pretende seguir-se uma abordagem metodológica atitudinal para avaliar a relação entre preconceito e discriminação racial, sendo o preconceito considerado um dos determinantes da discriminação (Quillian, 2006). Neste sentido, a abordagem metodológica atitudinal acaba por ser a mais adequada para avaliar a influência dos mecanismos ou determinantes na discriminação racial, visto que nenhum outro método permite fazê-lo (Blommaert, Tubergen & Coenders, 2012; Veenman, 2010).

Para esse efeito, e mais concretamente para avaliar o preconceito racial, pretende-se uma medida do preconceito mais direta relativamente aos “Negros”, utilizando-se assim a escala dos autores Pettigrew e Meertens (1995), que definem duas formas de preconceito: flagrante e subtil. O preconceito flagrante aborda a forma tradicional de preconceito, ou seja, a forma mais direta e óbvia, enquanto que o preconceito subtil descreve a forma mais moderna, ou seja, a sua expressão é mais indireta e camuflada. Esta escala já foi utilizada em contexto laboral, mas analisando a etnia em vez da raça (Petersen & Diez, 2005). Esta escala também já tem adaptação e validação portuguesa (Vala, Brito & Lopes, 1999).

Como o grande objetivo do presente trabalho é a inclusão de profissionais de Recursos Humanos, do nosso conhecimento, apenas foram encontrados três estudos que incluem estes profissionais (Deros, Pepermans & Ryan, 2017; Ndobu, Faure, Boisselier & Giannaki, 2017; Rooth, 2010) mas com objetivos, variáveis e metodologias diferentes do presente estudo.

Estes estudos foram desenvolvidos na Europa e partilham o facto de terem procedido a uma avaliação da disparidade étnica, em vez da racial. Contudo, eles

diferem noutros aspetos. A investigação de Rooth (2010) inclui o preconceito implícito, ou seja, fazendo parte de uma abordagem atitudinal, porém a avaliação de recomendação para entrevista é realizada com a experimentação de campo. À semelhança de Rooth (2010), Derous et al. (2017) também utilizaram a experimentação de campo. Em termos de metodologia, a investigação de Ndobu et al. (2017) é a mais próxima, utilizando a abordagem atitudinal, mas focando-se em variáveis e objetivos diferentes, nomeadamente na associação de certos grupos étnicos a certas profissões e trabalhos.

Neste sentido, as investigações com a abordagem atitudinal ainda são relativamente escassas e esta abordagem torna-se importante para melhor compreender os mecanismos e determinantes da discriminação racial, principalmente quando este fenómeno se está a tornar mais subtil e disfarçado nos dias de hoje.

Em suma, para responder aos objetivos propostos, no presente trabalho foram colocadas as seguintes hipóteses: H1) É esperado uma discriminação racial tanto na avaliação do perfil como nas recomendações para entrevista, ou seja, o candidato “Negro” terá avaliações mais negativas comparativamente ao candidato “Branco” (H1.1) assim como o candidato “Negro” terá menos recomendações para comparecer a uma entrevista comparativamente ao candidato “Branco” (H1.2); H2) Espera-se uma influência do preconceito racial subtil nessa discriminação, isto é, quanto maior for o preconceito racial subtil maior será a discriminação racial contra o indivíduo “Negro”. O efeito do preconceito flagrante não será verificado.

3. MÉTODO

3.1. *Amostra*

Neste estudo, foi utilizada uma amostra não probabilística intencional e accidental. Desta forma, participaram 34 profissionais da área dos Recursos Humanos de raça “branca”, que atualmente desempenham ou já desempenharam funções de recrutamento.

Maioritariamente, a amostra é composta por elementos do sexo feminino, sendo que apenas 4 elementos são do sexo masculino. Os participantes possuíam idades compreendidas entre 20 e 55 anos ($M=30,38$; $DP=8,22$). Relativamente à antiguidade no cargo e na empresa, os participantes deste estudo já desempenham o cargo, em

média, há cerca de 4 anos ($M=4,42$; $DP=6,54$) e já estão nas respetivas organizações, em média, há cerca de 2 anos e meio ($M=2,52$; $DP=3$).

3.2. *Instrumentos*

Para a presente investigação foram utilizados 2 instrumentos distintos e apresentados aos participantes dessa forma.

O primeiro instrumento está relacionado com o questionário baseado em vinheta sobre a avaliação geral do candidato e respetiva recomendação para entrevista e o segundo instrumento está relacionado com o questionário do preconceito racial.

Relativamente ao primeiro instrumento, o mesmo era composto por três secções. Na primeira secção foi exibido um anúncio de uma empresa fictícia em que a função pretendida era de “Consultor de Recursos Humanos”¹. Na segunda secção foi apresentado um currículo, também fictício, de um candidato em que estavam descritos alguns dados pessoais, experiência, formação e competências². Nesta secção, esse currículo era apresentado com uma fotografia digital colorida do lado superior direito que variava entre um indivíduo de raça “branca” e raça “negra”³, ambos do sexo masculino. Na avaliação dos candidatos, optou-se por elementos do sexo masculino em detrimento do sexo feminino, uma vez que, como as mulheres continuam a ser discriminadas no acesso ao emprego (Koch, D’Mello & Sackett, 2015; Riach & Rich 2002), os resultados poderiam ser influenciados não só pela raça, mas também pelo género do candidato, quando o objetivo do presente estudo é avaliar apenas a influência racial.

Estas fotografias dos candidatos do sexo masculino já foram previamente testadas quanto à simpatia, idade, nível social (NSE) e cor da pele (Vala, Pereira, Lima & Leyens, 2012). É importante referir que, no anúncio, além de outros requisitos, era pedida experiência prévia em Recursos Humanos e o currículo do candidato não apresentava experiência nessa área, apenas tinha formação académica em Recursos Humanos. Assim, o intuito seria perceber como é feita a avaliação geral do candidato numa perspetiva de primeiro emprego na sua área de formação.

¹ Ver Anexo 1 página 40 e 41

² Ver Anexo 1 página 41

³ Ver Anexo 2 página 43

Na terceira secção constavam as 6 questões relacionadas com o anúncio e currículo anteriores e respetivas escalas de resposta⁴. Estas questões foram adaptadas da investigação de Dovidio e Gaertner (2000) e estavam relacionadas com a adequação do perfil do candidato à posição no que respeita à experiência, formação e competências. As últimas questões foram acerca da recomendação do candidato para entrevista e o nível de concordância com essa recomendação.

Para finalizar, foram apresentadas questões sociodemográficas tais como sexo, data de nascimento, antiguidade no cargo e na empresa.

O segundo instrumento está relacionado com a escala de preconceito racial desenvolvida por Pettigrew e Meertens (1995), adaptada e validada por Vala et al. (1999) em Portugal, constituída pelos preconceitos flagrante e subtil. No que diz respeito ao preconceito flagrante, este é constituído por duas componentes. Por um lado, a rejeição do exogrupo e a perceção de que este constitui uma ameaça e, por outro lado, a rejeição de relações de intimidade interpessoal com membros do exogrupo. Relativamente ao preconceito subtil, ele tem na sua constituição três componentes. A primeira é a perceção de que o exogrupo não se conforma com os valores tradicionais da sociedade, nomeadamente os valores individuais de trabalho e de sucesso; a segunda é a acentuação das diferenças culturais entre o endogrupo e o exogrupo e a terceira é a dificuldade de exprimir emoções positivas relativamente aos membros do exogrupo. A escala do preconceito racial é composta por 10 itens acerca do preconceito flagrante e 10 itens acerca do preconceito subtil com as respetivas escalas de resposta⁵. Segundo Pettigrew e Meertens (1995), é possível criar tipologias através das escalas do preconceito flagrante e subtil resultando em três grupos intitulados “flagrantes”, “subtis” e “igualitários”. Estas designações foram retiradas das investigações de Vala et al. (1999). Os “flagrantes” têm pontuação superior ao nível médio da escala flagrante. Os “subtis” pontuam acima do ponto médio da escala subtil, mas o mesmo cenário não se verifica para a escala do preconceito flagrante. No grupo dos “igualitários”, ambas as escalas pontuam abaixo do seu ponto médio.

⁴ Ver Anexo 1 página 42

⁵ Ver Anexo 3 páginas 43 e 44

Em geral, a escala do preconceito flagrante apresentou boas medidas de consistência interna em amostras europeias, com valores entre 0,87 e 0,90 (Pettigrew & Meertens, 1995) assim como em Portugal ($\alpha=0,83$) (Vala et al., 1999).

À semelhança do preconceito flagrante, a escala do preconceito subtil também apresentou boa consistência interna na Europa (0,73-0,82) (Pettigrew & Meertens, 1995) e em Portugal ($\alpha=0,77$) (Vala et al., 1999).

Os itens foram organizados seguindo alguns critérios tais como agrupar os itens que tinham a mesma forma de resposta assim como intercalar itens pertencentes à escala do preconceito flagrante com a escala do preconceito subtil com o objetivo de eliminar tendências de resposta para extremidades da escala.

Após a elaboração dos questionários foi realizado um pré-teste a 10 indivíduos.

3.3. Procedimento

O primeiro passo foi contactar empresas com o objetivo de pedir que os seus profissionais de Recursos Humanos participassem no estudo. Após inúmeros contactos, duas empresas aceitaram participar, com um total de 15 colaboradores. Os restantes elementos da amostra faziam parte de uma turma do Mestrado de Recursos Humanos do ISEG (4 alunos) e outros foram abordados individualmente para participar no estudo pela investigadora (15 elementos). Apenas participaram neste estudo profissionais de Recursos Humanos com experiência prévia em recrutamento, requisito necessário para a inclusão do participante no estudo. Esta informação era recolhida antes da aplicação do primeiro instrumento. Nas empresas, a recolha de dados foi feita no local das mesmas e a recolha de dados da turma foi feita na sala de aula. Os participantes que foram individualmente abordados pela investigadora entregaram o(s) questionário(s) à posteriori.

Como o número de questionários ainda era reduzido, houve uma tentativa de outra forma de recolha de dados e aplicação dos instrumentos. Para isso, contactou-se o *XLAB* do ISEG, tendo sido realizadas algumas reuniões com a responsável para averiguar de que forma o laboratório poderia contribuir para a investigação. Contudo, tal como tinha acontecido anteriormente, a grande dificuldade foi a angariação dos participantes. Como se pretendia profissionais de Recursos Humanos e o estudo teria de ser desenvolvido nas instalações do *XLAB*, a dificuldade já existente de conseguir

recrutar participantes agravou-se com o facto de ser necessário eles deslocarem-se ao laboratório. Apesar de tudo, este contacto relevou-se proveitoso para a posterior reflexão metodológica, que deverá sempre existir para se conseguir uma investigação mais incisiva sobre as questões da discriminação racial.

De uma forma geral, após o consentimento informado (realizado de forma oral), foi aplicado o primeiro instrumento relativamente à avaliação do candidato. Uma vez que o instrumento apenas se distinguiu pela fotografia, em ambas as empresas se optou por aplicar o instrumento com a mesma fotografia, assim como na turma, para evitar que os respondentes se apercebessem da existência de uma diferença caso comparassem os questionários entre si, o que poderia comprometer os resultados do estudo. Assim, cada participante avaliou apenas um dos candidatos, ou o indivíduo “Branco” ou o indivíduo “Negro”. O questionário demorou, em média, 5 minutos a ser preenchido.

Este instrumento foi apresentado como fazendo parte do presente projeto de dissertação para conclusão de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos em que o objetivo era perceber como é que os participantes avaliam um candidato perante uma oportunidade de primeiro emprego na área de formação, considerando um currículo e um anúncio fictícios. Após completarem este primeiro instrumento, era apresentado o segundo instrumento relacionado com o preconceito racial, não apresentado dessa forma mas associando-o a uma investigação paralela a decorrer num dos centros de investigação do ISEG, o SOCIUS, baseada em dados retirados dos *Censos 2011* que apuraram que as comunidades de estrangeiros em maior número em Portugal são a comunidade Brasileira, Cabo-Verdiana e Ucrâniana, respetivamente. Para este questionário, era referido aos participantes que o objetivo era apurar as perceções dos participantes acerca dos cidadãos estrangeiros que vivem atualmente em Portugal.

Este questionário já foi previamente testado seguindo este modelo em torno dos *Censos 2011*, tendo apresentado boas medidas de consistência interna (preconceito flagrante: $\alpha=0,703$ e preconceito subtil: $\alpha=0,58$ e $\alpha=0,7$) (Rufino, 2013) e, por essa razão, foi incluído no presente estudo, em que apenas se alterou a designação geral das comunidades em cada item por “cidadãos”. Tal como argumentámos (Rufino, 2013), os dados obtidos dos *Censos 2011* foram introduzidos por duas razões. Em primeiro lugar, era uma forma de validação da inclusão das 3 comunidades no estudo, para que os participantes compreendessem o motivo de estarem as referidas comunidades em

específico, e não outras. Em segundo lugar, a inclusão de dados dos *Censos 2011* contribui para dar mais credibilidade à investigação, uma vez que é uma fonte oficial e fidedigna de informação. A comunidade central e de interesse para o presente estudo é a dos Cabo-Verdianos, visto que se pretende que represente os indivíduos de raça “negra”. Assim sendo, a inclusão dos restantes grupos nacionais teve como objetivo contrastar com o grupo cabo-verdiano através da dimensão da cor de pele, assim como mascarar o verdadeiro intuito do estudo, centrado na análise das opiniões acerca dos indivíduos de raça “negra”.

A necessidade de separar os dois instrumentos e apresentá-los como sendo totalmente diferentes surgiu para impedir que os participantes pudessem relacionar os dois questionários e assim comprometer os resultados do estudo. Se os participantes que avaliaram o candidato “Negro” em seguida fossem responder a um questionário sobre preconceito racial somente contra os “Negros”, ambos pertencentes ao mesmo estudo, rapidamente, deduziriam que o objetivo implicaria avaliações raciais, aumentando o efeito de desejabilidade social nas suas respostas.

Resumidamente, após terminarem de responder ao primeiro instrumento, era aproveitada a oportunidade para mencionar o segundo, e era pedido para disponibilizarem o seu tempo para o seu preenchimento. Contudo, foi mais difícil a adesão ao preenchimento do questionário do preconceito racial, apresentado como um estudo assente nos resultados dos *Censos 2011*, tendo-se obtido um número extremamente reduzido de respostas. Apenas 7 participantes responderam aos dois questionários, pelo que não foi possível medir a influência do preconceito racial no presente estudo. Esta questão será debatida mais adiante na secção “DISCUSSÃO”.

3.4. *Análise de Dados*

As primeiras análises a serem realizadas foram as correlações de *Pearson*, dando origem a uma matriz de correlações⁶ incluindo todas as variáveis do estudo e permitindo identificar possíveis relações entre elas. Este passo torna-se importante para, em análises posteriores, poder controlar o seu potencial efeito nas variáveis dependentes.

⁶ Anexo 4 – página 45

As relações que mais se destacam dizem respeito aos itens que representam a avaliação do candidato e ao item acerca da recomendação para entrevista do mesmo. Dos 4 itens que representavam a avaliação do candidato, 3 apresentaram correlações significativas com o item da recomendação para entrevista. Para a avaliação geral do candidato existiu uma correlação moderada a forte ($r=-0,687$; $p=,000$); para o item acerca da experiência existiu uma correlação moderada ($r=-0,449$; $p=,008$) e, por fim, para o item relativo às competências existiu igualmente uma correlação moderada ($r=-0,413$; $p=,017$). Estas correlações mostram que a forma como os participantes avaliam os candidatos está relacionada com as suas decisões de recomendação para entrevista, pelo que apurar a forma como os participantes fazem uma avaliação de um perfil é tão importante como avaliar a potencial recomendação para uma entrevista.

Em seguida, testou-se a consistência interna de *Alfa de Cronbach* dos itens que representam a variável da avaliação do perfil do candidato, composto por quatro itens. Este teste serve para garantir que os itens medem o construto que se pretende medir, neste caso, a avaliação do perfil do candidato. Nesta análise obteve-se o nível de consistência aceitável ($\alpha=0,66$), encontrando-se próximo do valor mínimo de referência de 0,7, concluindo-se assim que os itens que representam a medida da avaliação são fiáveis.

Em seguida, procedeu-se à verificação das hipóteses. Relativamente à análise da primeira hipótese (H1), que pretende verificar se existe disparidade racial no processo de recrutamento e seleção, testou-se a relação entre a variável raça, operacionalizada através da fotografia no currículo, e as avaliações acerca do candidato (H1.1) assim como a decisão da recomendação para entrevista (H1.2).

Para as questões relacionadas com avaliação do candidato, uma vez que representam variáveis qualitativas ordinais, mas que serão tratadas como quantitativas, pretendeu-se realizar uma comparação de médias segundo a raça, utilizando o teste *t* para comparação de médias de amostras independentes. Para este teste, é necessário a verificação de alguns pressupostos, nomeadamente a confirmação de que a amostra segue uma distribuição normal. Quando a amostra é composta por, pelo menos 30 participantes, é possível invocar o teorema do limite central e assumir o pressuposto da normalidade, sem ser necessário a realização de testes. Contudo, existiu uma divisão amostral pelas duas condições do estudo formando dois grupos distintos, ou seja, um

grupo com os participantes que avaliaram o candidato “Branco” perfazendo 14 participantes e o outro grupo com os participantes que avaliaram o candidato “Negro” com um total de 19 participantes nesta condição, não foi atingido o mínimo de participantes para invocar o teorema do limite central. Desta forma, procedeu-se à realização do teste de aderência à normal de *Shapiro-Wilk*. Como o pressuposto da normalidade não foi verificado, foi realizado o teste não paramétrico correspondente, ou seja, o teste não paramétrico de *Mann-Whitney U*.

Para a questão acerca da recomendação para entrevista, considerando que se trata de uma variável qualitativa nominal dicotômica, procedeu-se ao teste da relação entre a raça e a recomendação para a entrevista através do teste de independência do Qui-quadrado.

Quanto à variável sobre a probabilidade de recomendação para entrevista, uma vez que esta questão apenas era dirigida aos participantes que tinham respondido de forma positiva à questão da recomendação, para efetuar a análise desta variável apenas foram selecionados esses participantes. Para todas as análises até aqui descritas foi utilizado o programa *SPSS* versão 25.

Para a questão de resposta aberta relacionada com a justificação para a recomendação do candidato, irá ser feita uma análise de conteúdo, que é um método qualitativo cuja técnica implica a realização de inferências a partir da identificação sistemática e objetiva das características específicas de uma determinada mensagem (Ghiglione & Matalon, 1992). A análise de conteúdo é feita através de uma categorização de elementos que partilham alguma característica. Estas categorias podem ser definidas *à priori* ou *posteriori*, ou ainda uma combinação destes dois métodos, conforme a opção metodológica do analista (Vala, 1986). Neste caso concreto, optou-se por definir as categorias *à posteriori*, pois estas dependiam muito das respostas obtidas, visto que a questão tem um carácter exploratório. O passo seguinte foi analisar todas as respostas dadas pelos participantes e, como são respostas curtas, a estratégia foi identificar o motivo principal que justificou a decisão tomada, e posteriormente comparar as justificações das recomendações positivas e negativas segundo a raça.

4. RESULTADOS

Infelizmente, não foi possível analisar a segunda hipótese (H2), relativa à análise da influência do preconceito racial nas avaliações e decisões de recomendação dos candidatos. Apenas foi possível apurar os resultados da primeira hipótese (H1) e analisar as justificações acerca dos motivos de decisão de recomendação para entrevista.

Com o intuito de testar a primeira hipótese (H1), foi analisado o efeito da raça nas variáveis que representam a avaliação do candidato, tais como experiência, formação e competências (H1.1). Para isso, foi realizado o teste não paramétrico de *Mann-Whitney U*. Somente na avaliação das competências foram encontradas diferenças significativas (*Mann-Whitney U*=53,500; $z=-3,118$; $p=0,002$), na medida em que o candidato “Negro” foi avaliado como tendo mais competências do que o candidato “Branco” (*Mean Ranks*_{Negro}=21,18 vs *Mean Ranks*_{Branco}=11,32) para a posição em questão (figura 1).

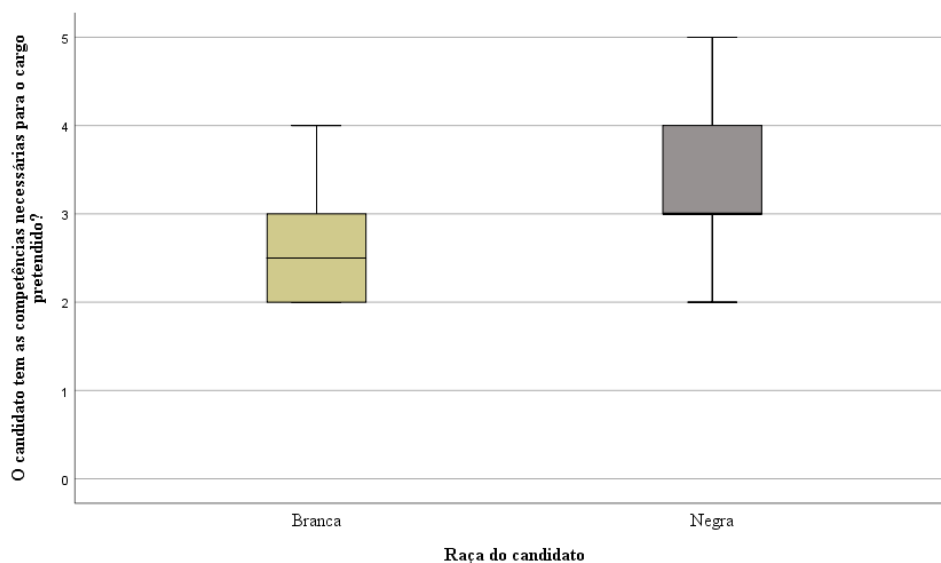


Figura 1 – Análise da avaliação das competências segundo a raça

Para as variáveis da formação e da experiência, não existiram diferenças significativas segundo a raça a formação dos participantes foi avaliada de forma positiva ($M_{\text{Branco}}=4$; $M_{\text{Negro}}=4,21$), isto é, acima do ponto médio da escala, e a experiência foi avaliada de forma mais negativa, ou seja, abaixo do ponto médio da escala ($M_{\text{Branco}}=1,60$; $M_{\text{Negro}}=1,84$).

Ainda que se possa afirmar que a raça do candidato influenciou a avaliação que os participantes fizeram das suas competências, a hipótese 1.1 não foi confirmada, visto que se previa uma melhor avaliação do candidato “Branco” e sucedeu o oposto.

Para testar a hipótese relativamente à tomada de decisão acerca da recomendação para entrevista (H1.2), foi realizado o teste de independência do Qui Quadrado. Os resultados mostraram que há indícios de poder existir uma relação da raça do candidato e das recomendações para a entrevista do mesmo ($\chi^2_{(1)} = 3,316$; $p = 0.091$), mas apenas se considerarmos o nível de significância de 0,1. Caso seja considerado o nível de significância de 0,05, que é o nível mais comum, esta hipótese já não se verifica. O que implica que, para podermos confirmar esta hipótese, tem de se admitir uma maior margem de erro. Contrariamente ao esperado, o candidato “Negro” recebeu mais recomendações para uma entrevista do que candidato “Branco” (figura 2), pelo que a primeira hipótese não foi confirmada.

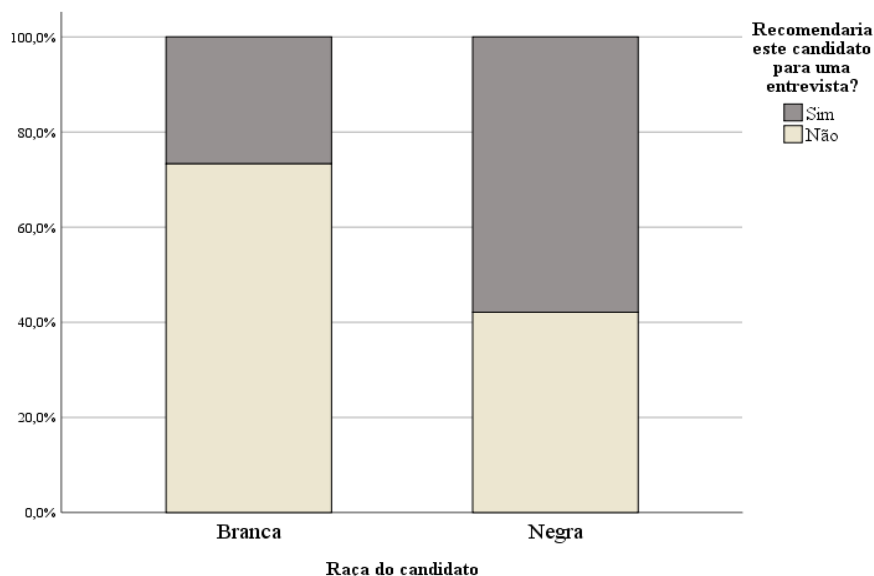


Figura 2 – Análise da recomendação para entrevista segundo a raça

Relativamente à questão de resposta aberta acerca das justificações que levaram os participantes a recomendar ou não o candidato para entrevista, foram analisadas todas as

respostas dos participantes a esta questão. Dos 34 participantes, foram analisadas somente 30 respostas⁷, visto que quatro elementos não responderam.

De seguida, foram analisadas as respostas dos participantes por categorias de “Não” e “Sim”. Observando os dados dos 17 participantes que não recomendaram o candidato para entrevista, o motivo é transversal para a grande maioria: a falta de experiência do candidato (ex: “*O candidato não tem qualquer experiência, requisito que é indicado no anúncio*”). Apenas dois participantes mencionaram também o facto de o currículo ter pouca informação para poder tomar a decisão de convocar o candidato para entrevista com mais precisão (ex: “*Só recomendaria com mais informação*”). Da mesma forma, não foram encontradas diferenças segundo a raça do candidato.

Os participantes que recomendaram o candidato para entrevista perfazem um total de 13. A maioria recomendaria uma entrevista para conhecer melhor as suas competências ou *soft skills*. No entanto, no início da justificação, usam palavras como “apesar” “embora” ou “recomendaria, mas” referindo-se ao facto de o candidato não ter experiência (ex: “*Apesar da falta de experiência na área possui todos os restantes requisitos*”), ou seja, apesar da ausência da experiência requerida no anúncio, considerariam conhecer melhor o candidato para avaliar outras competências que só numa entrevista é possível explorar. Houve apenas 4 participantes que responderam de forma absolutamente afirmativa quanto à recomendação do candidato para entrevista (ex: “*Sim, parece ter tudo o que é necessário*” ou “*Sim, porque reúne as condições*”). Contrariamente ao sucedido para as respostas negativas, se compararmos as respostas positivas segundo a raça do candidato, encontramos algumas diferenças nas justificações. Uma das informações que se consegue apurar é o facto de as respostas totalmente positivas pertencerem a participantes que avaliaram o candidato “Negro”. Outros participantes que avaliaram este candidato só o recomendariam se fosse para uma posição mais júnior, enquanto que os participantes que avaliaram o candidato “Branco” não fazem referência nem justificam a sua resposta com o tipo de perfil.

⁷ Anexo 5 – página 46

5. DISCUSSÃO

O objetivo do presente estudo era averiguar a existência de disparidades raciais no mercado de trabalho, mais concretamente nos processos de recrutamento e seleção, assim como avaliar a possível influência do preconceito racial nesses processos por parte dos profissionais de Recursos Humanos. A literatura tem sugerido que os candidatos “Negros” recebem menos convites para entrevistas e para contratações, comparando com candidatos “Branco” que apresentam o mesmo perfil.

De uma forma geral, os resultados obtidos sugerem uma disparidade racial, mas beneficiando o candidato “Negro”, contrariamente ao previsto nas hipóteses, quer na avaliação das competências, na medida em que o “Negro” é visto como mais competente, quer na recomendação para entrevista, em que o candidato “Negro” recebe mais convites.

Esta discriminação que favorece o candidato “Negro” é consistente com a ideia de que a discriminação racial contemporânea pode envolver um grau de simpatia para com os “Negros”, assim como algum cuidado para não se ser demasiado negativo nas suas avaliações (Katz et al., 1986 citado por Dovidio & Gaertner, 2000). Esta explicação segue a linha de pensamento do racismo ambivalente, em que esta ambivalência estrutura dois tipos de atitudes: as atitudes “pró-negro” e atitudes “anti-negro” (Katz & Hass, 1988). A ambivalência vai resultar de uma dupla perceção que os “Negros” são desviantes e, ao mesmo tempo, estão em desvantagem em relação aos “Branco”, gerando uma sensação de desconforto psicológico. Na tentativa de resolver ou reduzir este desconforto, os indivíduos tendem a polarizar ou radicalizar as suas atitudes raciais (Lima & Vala, 2004). Os resultados presentes nesta investigação sugerem uma tentativa para não emitir avaliações demasiado negativas em relação aos “Negros” que pode ter tido o efeito de, perante esse “esforço”, em vez de terem avaliações mais neutras e não haver diferenças nas avaliações entre o candidato “Branco” e “Negro”, este último ter sido beneficiado. A apresentação da fotografia ao lado do currículo pode ter ajudado a salientar a categoria “raça”, e dessa forma, o participante pode ter ficado mais alerta para uma eventual discriminação negativa. Para alguns investigadores (Katz et al., 1986 citado por Dovidio & Gaertner, 2000; Katz & Hass, 1988), a discriminação a favor dos “Negros” pode ser percecionada e interpretada como enviesamento racial contra os “Negros”, mas de forma disfarçada. Inclusive, se

analisarmos as justificações que os participantes forneceram para as tomadas de decisão sobre a recomendação para entrevista, torna-se visível essa discriminação de forma subliminar. Nas respostas afirmativas para o candidato “Negro”, alguns participantes referiram que recomendariam o mesmo, mas se fosse para uma posição júnior. Pode significar que, se a posição fosse para um perfil mais experiente, não recomendariam o candidato, até pela experiência requerida no anúncio (que o candidato não possui). No entanto, parece existir um “esforço” por parte dos participantes para, pelo menos, recomendarem o candidato “Negro” para uma entrevista, caso a posição seja para júnior.

Com esta análise, fica bastante evidente o contributo da inclusão da questão de resposta aberta sobre as justificações da recomendação da entrevista. Apesar do candidato “Negro” ter obtido mais recomendações para entrevista, através desta questão de resposta aberta é possível analisar com mais detalhe as justificações dadas pelos participantes, até porque, neste caso em particular, o resultado obtido foi contrário ao esperado, pelo que a existência de uma justificação visou clarificar a decisão dos participantes.

Embora nas dimensões da formação e experiência não se ter encontrado diferenças, isto pode ser devido ao facto de serem dimensões mais objetivas e facilmente identificáveis no currículo e anúncio, em oposição à dimensão das competências que, por ser uma dimensão mais subjetiva, pode gerar mais ambiguidades.

Ainda que se tenha verificado o efeito da raça nas avaliações, representado pela dimensão das competências, e nas tomadas de decisão para recomendação de entrevista, mesmo que este último tenha sido um efeito marginal, não foi possível apurar o efeito do preconceito racial nesta relação, ou seja, não foi possível testar a segunda hipótese do estudo. Este acontecimento levou-nos a tecer algumas considerações metodológicas neste quadro teórico da discriminação racial.

5.1. Considerações metodológicas

Ralston (1988), que elaborou uma das primeiras revisões de literatura sobre o efeito da raça nas decisões de contratação, concluindo que os resultados dessas investigações eram bastante distintos, alega que essa diferença pode estar relacionada com problemas metodológicos, uma vez que uns estudos utilizaram métodos mais

sofisticados que outros. Ralston (1988) tanto salienta a importância das metodologias adotadas assim como a das técnicas de recolha de dados. Mais concretamente, o autor concluiu que, as investigações que utilizaram métodos mais discretos e sofisticados obtiveram resultados de discriminação racial, enquanto nos estudos em que os métodos são mais intrusivos já não se obteve evidências de discriminação racial. Um exemplo de uma investigação que utilizou metodologias discretas é a investigação levada a cabo por Newman (1978), que enviou candidaturas fictícias para empresas respondendo a anúncios reais, à semelhança da metodologia de campo incluindo algumas variáveis. Apesar de não ter obtido efeitos diretos da raça nas decisões ou avaliações dos empregadores e apenas ter obtido o efeito da discriminação racial influenciado pelo tamanho da organização para onde foram enviadas as candidaturas, Newman (1978) refere a extrema importância de utilizar estas medidas discretas para medir tópicos sensíveis, tal como a discriminação racial. Outras investigações que utilizaram medidas mais intrusivas estão relacionadas com aspetos como o mesmo participante ter avaliado todos os candidatos presentes na investigação (e.g. Haefner, 1977) ou ter medido o preconceito racial em seguida a pedirem a avaliação dos candidatos (e.g. Mullins, 1982). Em ambas as situações, os participantes podem facilmente deduzir os verdadeiros objetivos dos estudos em questão e condicionarem as suas respostas devido ao efeito da desejabilidade social, o que acaba por originar resultados muito distintos e a discriminação racial dificilmente sobressai.

No estudo de Newman e Krzystofiak (1979), foram comparadas duas metodologias: um método mais discreto representado pelo método da experimentação de campo (Newman, 1978) e uma metodologia atitudinal com medidas através de questionário. Enquanto na experimentação de campo não é revelado o objetivo do estudo aos empregadores, na metodologia atitudinal os autores explicitam o seu interesse em compreender a forma como as organizações avaliam currículos à luz das pressões das ações afirmativas, entre outros temas. Os programas de ações afirmativas são políticas ou medidas implementadas pelas organizações que visam oferecer oportunidades de igualdade de emprego a todos os indivíduos independentemente da sua raça, género, idade, entre outros fatores (Lennartz, Proost, & Brebels, 2019). Os resultados obtidos pelas duas metodologias foram consideravelmente distintos. Se na metodologia da experimentação de campo existiram evidências de discriminação racial,

no método atitudinal os empregadores avaliavam os candidatos com sendo iguais, tornando-se visível o impacto de apresentar o verdadeiro objetivo de um estudo acerca de um tópico bastante sensível e polémico como é a discriminação racial.

Outra investigação realizou uma comparação semelhante, mas desta vez o foco eram as metodologias em si. Pager e Quillian (2005) compararam o método da experimentação de campo e o atitudinal, mais especificamente, através de vinheta. Os resultados refletem que os empregadores não fazem distinção em termos raciais na vinheta. Contudo, na experimentação de campo, os resultados indicaram diferenças raciais, ou seja, os empregadores convidavam com mais frequência para entrevista o candidato “Branco”. De uma forma geral, os autores tecem críticas ao longo do artigo sobre a metodologia atitudinal, considerando-a insuficiente para prever o comportamento e recomendando a experimentação de campo como a metodologia mais adequada. Algumas observações podem ser analisadas acerca desta diferença de resultados e de como certos aspetos ou decisões durante a investigação podem ter condicionado os mesmos.

A investigação desenvolvida por Pager e Quillian (2005) teve duas fases: a primeira em que os atores se apresentavam nas empresas para se candidatarem às vagas disponíveis e a segunda em que empregadores foram questionados acerca das preferências e práticas de contratação através de chamada telefónica, tendo como base a descrição de um candidato. O problema começa a surgir quando os investigadores, para saberem quem era o responsável pelas vagas de cada organização, telefonaram para as mesmas, afirmando que faziam parte de um Centro de Investigação e pedindo para falar com o responsável da vaga (o que significa que, nesta fase, este responsável já tinha sido identificado). Este procedimento pode ser bastante condenável, principalmente nos dias de hoje, uma vez que viola o princípio da proteção de dados dos participantes. Obviamente, os investigadores devem comprometer-se a não revelar a identidade de nenhum participante. Contudo, se nos colocarmos no lugar do participante (neste caso específico, o responsável pelo processo de recrutamento), este pode ter sentido algum receio de expor as suas verdadeiras opiniões assim como as da organização em que trabalha, caso estas fossem menos positivas. Ainda que se note o efeito da desejabilidade social, nesta situação ele pode tornar-se mais evidente, principalmente

pelo facto de o participante poder considerar que a proteção da sua identidade possa estar comprometida.

Além disto, nas duas fases da investigação, são comparadas fases diferentes do processo de recrutamento. Enquanto nos testes de audição o objetivo seria o convite para uma entrevista, na vinheta foi questionado aos empregadores se ponderavam contratar o candidato apresentado. Este aspeto foi também reconhecido como limitação dos resultados pelos próprios autores. Outro aspeto referido na investigação de Pager e Quillian (2005) é o facto de, nas respostas do questionário que continha a vinheta, os autores terem combinado as respostas atribuídas a duas categorias relativamente à questão da contratação do candidato: “Algo provável” e “Muito provável”, assumindo-as como pertencentes a uma única categoria. Segundo Pager e Quillian (2005), esta junção pode ter exagerado a diferença de resultados obtida entre os dois métodos do estudo.

Embora a grande maioria da investigação acentue aspetos negativos da metodologia atitudinal, Pager e Quillian (2005) destacam alguns aspetos positivos. Ainda que critiquem uma abordagem dos questionários mais tradicional, ou seja, que mede diretamente as atitudes, privilegiam a inclusão das vinhetas nos questionários, por permitirem a aproximação de um cenário real, ainda que não meçam diretamente o comportamento, como defendem. Outra técnica que consideram bastante importante e criativa para ser implementada, e que auxilia na redução do efeito da desejabilidade social, é designada por *split-ballot survey design*. Basicamente, nesta técnica, a amostra é dividida segundo as condições experimentais da mesma, ou seja, se numa investigação se pretende manipular o fator raça em duas condições experimentais (“Branco” e “Negro”), o participante apenas irá avaliar um deles. Através de comparações estatísticas entre os dois grupos, estudos baseados em *split-ballot survey design* produzem respostas bastante válidas da importância da raça ao mesmo tempo que contribuem para reduzir o efeito da desejabilidade social, tão presente nas medidas mais diretas. Estes desenhos mais experimentais são vantajosos para medir tópicos mais sensíveis (Pager & Quillian, 2005).

Deste modo, na presente investigação, tanto foi aplicada a técnica *split-ballot survey design* como o instrumento do preconceito racial foi modificado para disfarçar o verdadeiro objetivo. Contudo, mesmo tomando as devidas precauções, tal como a

literatura sugere, a implementação do instrumento relativo ao preconceito não resultou. Uma possível explicação é o facto de poder ter existido um compromisso maior para o preenchimento do primeiro questionário uma vez que era exclusivo para profissionais de Recursos Humanos e, simultaneamente, contribuía para a conclusão do Mestrado. Como o questionário sobre o preconceito era apresentado como um estudo totalmente diferente e que requeria uma amostra muito maior e diversificada, não estando circunscrita a profissionais de Recursos Humanos, a sensação de compromisso pode ter diminuído e este questionário acabava por não ser entregue.

A implementação dos dois instrumentos foi mais fácil com a turma na sala de aula, o que pode significar que a aplicação deste tipo de instrumento pode ser facilitada num contexto letivo académico. Embora sejam alunos do mestrado de Recursos Humanos, para responderem aos questionários teriam que já estar a desenvolver a sua atividade profissional na área de Recursos Humanos, o que acaba por ser um critério que dificulta a angariação de participantes, mesmo optando por fazê-lo no contexto académico. Aliás, para o segundo instrumento e para disfarçar o objetivo de estudo, todos os alunos da turma preencheram o questionário do preconceito racial. O primeiro instrumento apenas foi preenchido pelos alunos que já trabalhassem na área de Recursos Humanos, e no final, os alunos que preenchessem os dois instrumentos, entregavam-nos em conjunto.

Apesar de algumas dificuldades metodológicas, a presente investigação consegue dar vários contributos para a investigação nesta área. Um dos principais contributos foi a inclusão como amostra de profissionais de Recursos Humanos, sendo esta bastante escassa em estudos assentes na abordagem atitudinal. A grande vantagem deste tipo de abordagem é que permite detetar os mecanismos ou determinantes da discriminação. Sendo o fenómeno da discriminação mais subtil e disfarçado atualmente, importa entender os mecanismos ou potenciais variáveis que possam influenciar a discriminação, sendo a abordagem atitudinal a mais adequada para o efeito. As restantes abordagens permitem apenas detetar a existência ou não de discriminação racial.

Outra contribuição mais metodológica, ainda que inesperada, foi a comparação de diferentes abordagens na recolha dos dados e na angariação dos participantes. Ainda que na turma onde foi efetuada a recolha de dados, a grande maioria ainda não estivesse inserida na área de Recursos Humanos, a recolha de dados foi mais simples

comparativamente à recolha de dados feita pela investigadora abordando individualmente profissionais da área.

Após estas tentativas, recorremos ao *XLAB* tendo em vista a implementação de uma experiência laboratorial da investigação que permitisse investigar o preconceito e discriminação racial a partir de um ambiente mais controlado (Veenman, 2010). Contudo, esta abordagem tem como desvantagem a baixa validade externa, ou seja, a sua generalização é limitada por estar a ser desenvolvida num ambiente mais controlado (National Research Council, 2004) Ainda assim, o contacto com o *XLAB* proporcionou uma melhor perceção das implicações presentes neste tipo de metodologia, acabando por enriquecer o presente trabalho e as próprias reflexões metodológicas. Uma das principais condicionantes seria a angariação dos participantes para a investigação diretamente no laboratório, que implicaria uma deslocação às instalações. No entanto, as várias reuniões com o *XLAB* possibilitaram esta visão mais ampla das várias metodologias e suas implicações. Mesmo na angariação de participantes foi possível uma comparação de várias técnicas e formas de fazê-lo, e quais são aquelas que podem resultar melhor no futuro.

Com esta nota, ainda que esta investigação tenha dado contributos em vários aspetos, também teve algumas limitações e, por essa mesma razão, vão ser apresentadas algumas sugestões futuras de pesquisa a fim de minimizar algumas das limitações e dificuldades.

5.2. Limitações e sugestões futuras

Uma das grandes limitações do presente estudo é a amostra, quer em termos de número quer em termos de diversidade, uma vez que era maioritariamente composta por mulheres. Contudo, a área dos Recursos Humanos é representada sobretudo pelo sexo feminino. Mesmo reconhecendo que a área de gestão de recursos humanos possa encontrar-se bastante feminizada, ela ainda não é, exclusivamente ocupada por mulheres. Devido a estas condicionantes da amostra, os resultados obtidos nesta investigação têm de ser relativizados e analisados com alguma precaução.

Outra dificuldade que limitou os resultados do estudo foi a impossibilidade de implementação do questionário acerca da escala de preconceito racial. A realização de estudos com profissionais de Recursos Humanos torna-se bastante desafiante, de uma forma geral.

Em pesquisas futuras pode ser interessante o recurso a outro tipo de métodos para avaliar a discriminação racial, como por exemplo, a observação ou a etnografia. Este método tem a vantagem de ser em contexto real e de avaliar o comportamento diretamente (Veenman, 2010), ainda que tenha desvantagens como a abertura das organizações ou o tempo dispensado para a sua realização. Tal como Veenman (2010) também sugere, o ideal será sempre realizar uma combinação de metodologias nas investigações, sendo um complemento uma da outra.

Nesta ordem de ideias, caso existisse de facto um método que comprovasse efetivamente a existência de discriminação racial no recrutamento, o passo seguinte seria abordar formas de combater ou reduzir essa discriminação. Com os indícios de que a discriminação e preconceito racial ainda permanecem nos dias de hoje de forma subtil e no contexto português (Henriques, 2020; Ramos et al. 2020), torna-se importante mencionar esta temática. De uma forma geral, existem algumas técnicas de combate ao racismo, quer mais individuais ou grupais (Dovidio & Gaertner, 1999). As técnicas individuais podem envolver estratégias educacionais para aumentar conhecimento sobre outros grupos assim como técnicas de mudança de atitudes que fazem com que os indivíduos tomem consciência das inconsistências das suas atitudes e comportamentos, incluindo a sua autoimagem e valores. Esta técnica pode fazer com que os indivíduos, ao perceberem estas inconsistências, desenvolvam sentimentos de culpa e tensão que podem promover atitudes raciais mais favoráveis e positivas (Dovidio & Gaertner, 1999).

No que diz respeito a abordagens grupais, estas referem-se a processos como contacto intergrupar e a categorização social (Dovidio & Gaertner, 1999; Paluck & Green, 2009), ambos salientando o impacto da cooperação intergrupar na redução da discriminação. Especificamente no contexto do trabalho, a implementação de técnicas de redução do preconceito ainda é escassa comparativamente a outros contextos (Paluck, Porat, Clark, & Green, 2020). Todavia, mais concretamente nos processos de recrutamento é possível encontrar algumas orientações. Na revisão de literatura de Pager e Shepherd (2008), ao analisarem fatores organizacionais relacionados com o preconceito e discriminação e respetivas investigações concluem que, procedimentos mais formalizados podem ajudar a reduzir o enviesamento racial. Em investigações mais recentes (Quillian et al. 2019; Zschirnt & Ruedin, 2016), nos países em que a

língua nativa é alemã, nas candidaturas a qualquer emprego, é usual incluir não só o CV e carta de apresentação, como também fotografia, relatórios escolares, diplomas ou cartas de referência. Esta quantidade de informação permite aos empregadores terem mais informação dos candidatos, reduzindo o enviesamento racial (Zschirnt & Ruedin, 2016). De facto, a Alemanha tem das menores taxas de discriminação em comparação com outros países da Europa (Quillian et al. 2019; Zschirnt & Ruedin, 2016), o que pode levar a concluir que estes procedimentos mais formais que requerem vários tipos de documentação podem efetivamente reduzir o enviesamento racial no recrutamento.

Algumas revisões de literatura sobre a redução do preconceito salientam as questões metodológicas nesta área, referindo que ainda há muito trabalho pela frente e que as intervenções que existem tem baixa validade interna e externa (Paluck & Green, 2009; Paluck et al. 2020), o que não permite retirar conclusões consolidadas sobre o impacto que efetivamente produzem num contexto real.

Em investigações futuras é importante ter em conta não só a avaliação da existência da discriminação como também no combate ou redução das mesmas, na tentativa de melhor entender quais são as que resultam e em que contextos ou condições, para assim eliminar as disparidades raciais. Relativamente às escolhas metodológicas, pode-se concluir que, independentemente da abordagem metodológica adotada, existem princípios que devemos seguir, tais como não revelar o verdadeiro objetivo do estudo, proteger a privacidade do participante e optar por uma divisão amostral pelas condições da investigação.

6. CONCLUSÃO

Na presente investigação, o objetivo foi avaliar as disparidades raciais no processo de recrutamento, utilizando como amostra profissionais de Recursos Humanos com experiência em recrutamento. Contrariamente ao previsto, de uma maneira geral, o candidato “Negro” foi percecionado como tendo mais competências para o cargo em questão, tendo recebido igualmente mais recomendações para entrevista. O efeito da raça nas decisões de recomendação foi marginal, pelo que é necessário ser considerado com precaução. Esta discriminação a favor dos “Negros” é considerada por alguns autores como uma forma de mascarar a discriminação racial, em que os participantes podem sentir a necessidade de serem mais simpáticos e atribuírem avaliações mais

positivas e tomarem decisões que beneficiem o candidato “Negro”. Não foi possível avaliar o impacto do preconceito racial nesta discriminação devido a constrangimentos metodológicos, mas esta investigação contribui com inclusão de profissionais de Recursos Humanos como participantes, o que ainda é escasso na literatura com a utilização da abordagem metodológica atitudinal.

Este estudo também realça a importância das escolhas metodológicas e o impacto que produz para a investigação e para os resultados da mesma, assim como a importância do contexto de aplicação dos instrumentos aos participantes. Não existe de facto um único método que seja melhor do que os outros, todos têm as suas vantagens e desvantagens e, por esse mesmo motivo, pode ser importante a combinação de vários métodos. Segundo a literatura, independentemente da abordagem metodológica, existem princípios e regras que devem ser seguidos para tornar os resultados mais fidedignos.

Os resultados apontam para indícios de discriminação racial no mercado de trabalho, mas é imperativo continuar a estudar este fenómeno com a inclusão dos profissionais de Recursos Humanos ou por responsáveis pelos processos de contratação assim como outras variáveis de interesse e que possam influenciar as disparidades raciais no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Arvey, R. D. (1979). Unfair discrimination in the employment interview: Legal and psychological aspects. *Psychological Bulletin*, 86, 736-765.
- Barr, S. H., & Hitt, M. A. (1986). A comparison of selection decision models in manager versus student samples. *Personnel Psychology*, 39, 599-617.
- Bendick, M. Jr., & Nunes, A. P. (2012). Developing the research basis for controlling bias in hiring. *Journal of Science Issues*, 68 (2), 238-262.
- Blommaert, L., Tubergen, F., & Coenders, M. (2012). Implicit and explicit interethnic attitudes and ethnic. *Social Science Research*, 41(1), 61-73.
- Brief, A. P., Dietz, J., Cohen, R. R., Pugh, S. D., and Vaslow, J. B. (2000). Just doing business: Modern Racism and obedience to authority as explanations for employment discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81 (1), 72-97.
- Darity Jr., W. A. & Mason, P. L. (1998). Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender. *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), 63-90.
- Derous, E., Nguyen, H.-H., & Ryan, A. M. (2009). Hiring discrimination against arab minorities: Interactions between prejudice and job characteristics. *Human Performance*, 22 (4), 297-320.
- Derous, E., Pepermans, R. & Ryan, A. M. (2017). Ethnic discrimination during résumé screening: Interactive effects of applicants' ethnic salience with job context. *Human Relations*, 70 (7), 860-882.
- Dovidio, J. F. & Gaertner, S.L (1999). Reducing Prejudice: Combating Intergroup Biases. *Current Directions in Psychological Science*, 8 (4), 101-105.
- Dovidio, J. F. & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, 11 (4), 315-319.
- Fazio, R. H. & Olson, M. A. (2003). Implicit measures in social cognition research: their meaning and use. *Annual Review Psychology*, 54, 297-327.
- Fearon, G. & Wald, S. (2011). The earnings gap between black and white workers in Canada: Evidence from the 2006 Census. *Industrial Relations*, 66 (3), 324-348.
- Fugita, S. S., Wexley, K. N., & Hillery, J. M. (1974). Black-white differences in nonverbal behavior in an interview setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 4, 343-350.
- Ghiglione, R. & Matalon, B. (1992). *O inquérito: teoria e prática*. Oeiras: Celta Editora.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E. & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464-1480.
- Haefner, J. E. (1977). Race, age, sex, and competence as factors in employer selection of the disadvantaged. *Journal of Applied Psychology*, 62, 199-202.

- Heckman, J. J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), 101-116.
- Henriques, J. G. (2017). Racismo à Portuguesa: “Quero a oportunidade de provar que posso fazer igual aos brancos” [Em linha]. Disponível em: <https://www.publico.pt/2017/09/02/sociedade/noticia/quero-a-oportunidade-de-provar-que-posso-fazer-igual-aos-brancos--1783929> [Acesso em: 17/09/2020].
- Henriques, J. G. (2020). *European Social Survey: 62% dos portugueses manifestam racismo*. [Em linha]. Disponível em: <https://www.publico.pt/2020/06/27/sociedade/noticia/european-social-survey-62-portugueses-manifesta-racismo-1921713> [Acesso em: 17/09/2020].
- Hopper, P., & Williams, F. (1973). Speech characteristics and employability. *Speech Monographs*, 40, 296-302.
- Kalin, R., & Rayko, D. S. (1983). Discrimination in evaluative judgments against foreign-accented job candidates. *Psychological Reports*, 43, 1203-1209.
- Katz, I. & Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55 (6), 893-905.
- Kessler, R. C., Mickelson, K. D. & Williams, D. R. (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. *Journal of Health and Social Behavioral*, 40, 208-230.
- Koch, A. J., D’Mello, S. D. & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100 (1), 128-161.
- Lennartz, C., Proost, K. & Brebels, L. (2019). Decreasing overt discrimination increases covert discrimination: Adverse effects of equal opportunities policies. *International Journal of Selection and Assessment*, 27, 129-138.
- Lima, M. E. O., Vala, J. (2004). As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudos de Psicologia*, 9 (3), 401-411.
- McConahay, J. B. (1983). Modern racism and modern discrimination: The effects of race, racial attitudes, and context on simulated hiring decisions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9, 551-558.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In J. Dovidio & S. Gaertner (Eds.). *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 91-124). New York: Academic Press.
- McDonald, T. & Hakel, M. D. (1985). Effects of applicant race, sex suitability, and answers on interviewer’s questioning strategy and ratings. *Personnel Psychology*, 38, 321-334.
- Mullins, T. W. (1982). Interviewer decisions as a function of applicant race, applicant quality and interviewer prejudice. *Personnel Psychology*, 35, 163-174.
- National Research Council (2004). *Measuring racial discrimination*. Washington, DC: The National Academies Press.

- Ndobo, A., Faure, A., Boisselier, J., Giannaki, S. (2017). The ethno-racial segmentation jobs: The impacts of the occupational stereotypes on hiring decisions. *The Journal of Social Psychology*, 158(6), 663-679.
- Newman, J. M. (1978). Discrimination in recruitment: An empirical analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 32, 15-23.
- Newman, J. & Krzystofiak, F. (1979). Self-report versus unobtrusive measures: Balancing method variance and ethical concerns in employment discrimination research. *Journal of Applied Psychology*, 64, 82-85.
- Pager, D. & Quillian, L. (2005). Walking the talk? What Employers say versus what they do. *American Sociological Review*, 70, 355-380.
- Pager, D. (2007). The use of field experiments for studies of employment discrimination: Contributions, critiques, and directions for the future. *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 609, 104-133.
- Pager, D. & Shepherd, H. (2008). The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets. *Annual Review of Sociology*, 34, 181-209.
- Paluck, E. L. & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: what works? A review and assessment of research and practice. *Annual Review of Psychology*, 60, 339-367.
- Paluck, E. L., Porat, R., Clark, C. S. & Green, D. P. (2020). Prejudice reduction: Progress and challenges. *Annual Review Psychology*, 72 (14), 1-28.
- Pereira, C. & Vala, J. (2007). Preconceito, normas sociais e justificações para a discriminação de pessoas negras. In Monteiro, M. B., Calheiros, M., Jerónimo, R., Mouro, C. & Duarte, P. (Eds.). *Percursos da Investigação em Psicologia Social e Organizacional* (vol. II), Lisboa: Edições Colibri, pp. 145-164.
- Pereira, C. R. & Vala, J. (2010). Do preconceito à discriminação justificada. In *Mind Português*, 1 (2-3), 1-13.
- Petersen, L.-E., & Dietz, J. (2005). Prejudice and enforcement of workforce homogeneity as explanations for employment discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 35 (1), 144-159.
- Pettigrew, T. F. & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.
- Quillian, L. (2006). New approaches to understand racial prejudice and discrimination. *Annual Review of Sociology*, 32, 299-328.
- Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A. H., Fleischmann, F. & Hexel, O. (2019). Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 fields experiments of racial discrimination in hiring. *Sociological Science*, 6, 467-496.
- Ralston, S. M. (1988). The effect of applicant race upon personnel selection decisions: A review with recommendations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1 (3), 215-226.

- Ramos, A., Pereira, C. R., Vala, J. (2020). The impact of biological and cultural racisms on attitudes towards immigrants and immigration public policies. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46 (3), 574-592.
- Riach, P., & Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *Economic Journal*, 112 (483), 480-518.
- Rooth, D.-O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 17, 523-534.
- Rufino, C. (2013). *O papel do preconceito racial e da empatia nas disparidades raciais/étnicas de julgamentos e prescrições de tratamento na dor crónica* - Tese de Mestrado em Psicologia Social da Saúde. ISCTE, Lisboa.
- Terpstra, D. E. & Larsen, J. M. (1980). A note on job type and applicant race as determinants of hiring decisions. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 117-119.
- Vala, J. (1986). Análise de conteúdo. In A. A. Silva & J. M. Pinto (Eds.), *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto: Afrontamento, pp. 101-128.
- Vala, J., Brito, R. & Lopes, D. (1999). O racismo flagrante e o racismo subtil em Portugal. In J. Vala (org.), *Novos racismos: Perspectivas comparativas*, Oeiras: Celta Editora, pp. 22-59.
- Vala, J., Pereira, C., Lima, M. E., & Leyens, J.-P. (2012). Intergroup time bias in racialised social relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(4), 491-504.
- Veenman, J. (2010). Measuring labor market discrimination: An overview of methods and their characteristics. *American Behavioral Scientist*, 53 (12), 1806-1823.
- Whitaker, T. R. (2019). Banging on a locked door: The persistent role of racial discrimination in the workplace. *Social Work in Public Health*, 34 (1), 22-27.
- Ziegert, J. C. & Hanges, P. J. (2005). Employment Discrimination: The role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias. *Journal of Applied Psychology*, 90 (3), 553-562.
- Zschirnt, E. & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990-2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42 (7), 1115-1134.

ANEXOS

Anexo 1 – Questionário sobre a avaliação e recomendação do candidato

**Questionário**

Este questionário insere-se numa investigação no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos – Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa. O objetivo desta investigação é estudar os processos de tomada de decisão na contratação de candidatos que se encontram à procura de emprego.

Pedimos a sua colaboração no estudo, enquanto profissional de Recursos Humanos. Para isso ser-lhe-á pedido que analise um anúncio fictício e o CV de um potencial candidato. Em seguida, deverá responder a um conjunto de questões. Ao todo serão necessários cerca de 5 minutos para o preenchimento do presente questionário.

A sua participação é livre, podendo recusá-la ou interromper a mesma a qualquer momento.

Garantimos a confidencialidade dos dados e o anonimato das suas respostas. Os dados recolhidos serão meramente para fins académicos.

Agradecemos desde já a sua colaboração!

Leia atentamente o anúncio de trabalho fictício que se segue e posteriormente analise o Curriculum Vitae do candidato apresentado.

ANÚNCIO

A empresa de consultoria Excellence Consulting pretende recrutar um(a) Consultor(a) de Recursos Humanos para reforço da sua equipa de Lisboa.

Descrição da Função:

- *Prospecção e angariação de novas oportunidades de negócio;*
- *Gestão de Clientes;*
- *Recrutamento e seleção de candidatos;*
- *Acompanhamento de Colaboradores;*
- *Gestão administrativa de RH.*

Requisitos:

- *Formação Superior em Ciências Sociais/Recursos Humanos;*

- *Experiência na área de Recursos Humanos;*
- *Capacidade de comunicação e orientação para o cliente;*
- *Capacidade gestão de tarefas e tempo;*
- *Espírito de iniciativa e dinamismo;*
- *Gosto pelo trabalho em equipa;*
- *Conhecimentos de inglês;*
- *Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.*

Oferta:

- *Contrato de trabalho*
- *Vencimento acima da média*
- *Formação inicial e continua*
- *Excelente ambiente de trabalho*

Os interessados deverão enviar o CV com a referência “Consultor RH” para o e-mail: recrutamento@excellence.com.

CURRICULUM VITAE

INFORMAÇÃO PESSOAL

Nome: José Fernandes
Morada: Avenida da Liberdade Nº34 5º Esq. 1250-145 Lisboa
Telemóvel: 965 873 053
Email: jose.fernandes.96@gmail.com
Data e Local de Nascimento: 1 Março de 1996
Nacionalidade: Portuguesa

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

2014-2017 **ISCTE – IUL**
 Licenciatura em Recursos Humanos

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

2018 – presente **NewFashion**
 Operador de Loja

COMPETÊNCIAS

- Capacidade de trabalho em equipa, relações interpessoais, dinamismo, resistência ao stress, sentido de responsabilidade;
- Conhecimentos informáticos na ótica do utilizador.

LÍNGUAS

Inglês *Fluente*
 Espanhol *Médio*

OUTRAS INFORMAÇÕES*Carta de condução* *B*

Responda às questões seguintes, colocando uma cruz no número ou na opção de resposta que melhor corresponda à sua opinião.

1. O candidato reúne as condições necessárias para o cargo?

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente

2. O candidato tem a experiência profissional adequada para o cargo pretendido?

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente

3. O candidato tem a formação necessária para o cargo?

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente

4. O candidato tem as competências necessárias para o cargo pretendido?

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente

5. Recomendaria este candidato para uma entrevista? Sim ☐ Não ☐

Justifique a sua resposta.

6. Se respondeu “Sim” à questão anterior, com que probabilidade recomendaria este candidato?

1	2	3	4	5
Totalmente Improvável	Improvável	Nem improvável nem provável	Provável	Totalmente Provável

Dados sócio-demográficos

Sexo: _____ Data de Nascimento: _____ - _____ - _____ Nacionalidade: _____ Profissão/cargo: _____
 Antiguidade na Profissão/cargo: _____ Empresa (facultativo): _____ Antiguidade na empresa: _____

Anexo 2 – Fotografias utilizadas para efeitos de manipulação racial



Fonte: Vala, J., Pereira, C., Lima, M. E., & Leyens, J.-P. (2012). Intergroup time bias in racialised social relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(4), 491–504.

Anexo 3 – Questionário acerca do preconceito racial flagrante e subtil

O *Censos 2011* mostrou que as principais nacionalidades dos cidadãos estrangeiros em Portugal são a brasileira, a cabo verdiana e a ucraniana, por esta ordem. No âmbito de um estudo a decorrer no *Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações* (ISEG-Universidade de Lisboa), sob a coordenação do Professor Doutor Daniel Seabra Lopes, este questionário pretende compreender as perceções da população Portuguesa em relação a estes cidadãos e ao modo como eles se integram na vida quotidiana dos Portugueses.

Na página seguinte, estão apresentadas questões, às quais solicitamos que responda de acordo com as instruções. Lembramos que não existem respostas certas ou erradas, e que apenas desejamos que exprima a sua opinião.

De acordo com a legislação nacional sobre Protecção de Dados, as respostas são anónimas e os resultados só serão divulgados em estudos científicos.

Obrigada pela sua participação!

Leia com atenção cada questão e responda tendo em conta a sua percepção de cada uma das comunidades, inscrevendo na célula respetiva o algarismo que melhor se adequar à sua opinião:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

Questões	Brasileiros	Cabo Verdianos	Ucranianos
1. Estes cidadãos têm empregos que deveriam pertencer aos portugueses.			
2. Estes cidadãos que vivem em Portugal não deviam tentar chegar onde não são desejados.			
3. À partida excluiria a hipótese de ter um relacionamento afetivo com uma destas pessoas.			
4. Há muitos grupos que também vieram para Portugal, venceram o preconceito e foram em frente; talvez estes cidadãos deveriam fazer o mesmo.			
5. A maior parte destes cidadãos que recebe apoio da segurança social podia			

eventualmente passar sem ele.			
6. O problema é apenas o de as pessoas não se esforçarem o suficiente. Se estes cidadãos se esforçassem um pouco mais, saíam-se tão bem como os portugueses.			
7. Importava-me se tivesse como superior hierárquico um destes cidadãos, mesmo que tivesse competências adequadas para esse cargo.			
8. Estes cidadãos que aqui vivem ensinam aos filhos valores e competências diferentes das que são necessárias para ter sucesso na sociedade portuguesa.			
9. Os portugueses e estes cidadãos dificilmente poderão sentir-se à vontade entre si, mesmo entre amigos.			
10. A maioria dos governantes do nosso país preocupa-se demasiado com estes cidadãos e não o suficiente com os portugueses.			
11. Importava-me que um familiar meu se casasse com um destes cidadãos, mesmo de idêntico estrato socioeconómico.			
12. Estes cidadãos são naturalmente menos dotados, o que explica porque estão pior do que a maioria dos portugueses.			

Nas questões que se seguem, utilize a seguinte escala:

1	2	3	4
Muito diferentes	Um pouco diferentes	Um pouco semelhantes	Muito semelhantes

Questões	Brasileiros	Cabo Verdianos	Ucranianos
13. Nos valores que ensinam aos filhos, em relação aos portugueses estes cidadãos são:			
14. Nas crenças e práticas religiosas, em relação aos portugueses estes cidadãos são:			
15. Nos valores e nos hábitos de convívio, em relação aos portugueses estes cidadãos são:			
16. Na língua que falam, em relação aos portugueses estes cidadãos são:			
17. Quanto à honestidade acho que, em relação aos portugueses, estes cidadãos são:			

Nas questões que se seguem, utilize a seguinte escala:

1	2	3	4
Muitas vezes	Algumas vezes	Poucas vezes	Nunca

Questões	Brasileiros	Cabo Verdianos	Ucranianos
18. Já senti simpatia por estes cidadãos que vivem em Portugal?			
19. Já senti admiração por estes cidadãos que vivem em Portugal?			

Para responder à última questão, considere a seguinte escala:

Questão	Brasileiros	Cabo Verdianos	Ucranianos
20. Suponha que um(a) filho(a) seu(sua) casava com um cidadão brasileiro, cabo-verdiano ou ucraniano e tinha filhos características físicas diferentes das suas. Como se sentiria perante esta situação?			

Sexo: M ☐ F ☐ Data de Nascimento: ____ / ____ / ____

Para mais esclarecimentos acerca da investigação: danielslopes@iseg.ulisboa.pt

Anexo 4 – Matriz de correlações de *Pearson*

Correlações											
	Fotografia do CV	Sexo	Idade	Antiguidade no cargo	Antiguidade na empresa	1. O candidato reúne as condições necessárias para o cargo?	2. O candidato tem a experiência profissional adequada para o cargo pretendido?	3. O candidato tem a formação necessária para o cargo?	4. O candidato tem as competências necessárias para o cargo pretendido?	5. Recomendaria este candidato para uma entrevista?	6. Com que probabilidade recomendaria este candidato?
Fotografia do CV	Correlação de Pearson	1	,141	,283	,223	-,007	,225	,183	,105	,537 ^{**}	-,312
	Sig. (2 extremidades)		,428	,104	,212	,974	,201	,299	,554	,001	,704
	N	34	34	34	33	33	34	34	34	33	34
Sexo	Correlação de Pearson	,141	1	-,068	-,111	-,139	,044	,008	,049	-,204	-,043
	Sig. (2 extremidades)	,428		,588	,539	,479	,803	,963	,785	,137	,808
	N	34	34	34	33	33	34	34	34	33	34
Idade	Correlação de Pearson	,283	-,068	1	,852 ^{**}	,946 ^{**}	,228	,191	,002	,194	-,178
	Sig. (2 extremidades)	,104	,588		,000	,000	,194	,280	,992	,279	,315
	N	34	34	34	33	33	34	34	34	33	34
Antiguidade no cargo	Correlação de Pearson	,223	-,111	,852 ^{**}	1	,587 ^{**}	,211	,208	,041	,248	-,167
	Sig. (2 extremidades)	,212	,539	,000		,002	,239	,246	,820	,175	,354
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32	33
Antiguidade na empresa	Correlação de Pearson	-,007	-,139	,846 ^{**}	,587 ^{**}	1	-,186	-,180	-,070	-,281	,281
	Sig. (2 extremidades)	,874	,479	,000	,002	,002	,344	,361	,722	,188	,180
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	27	28
1. O candidato reúne as condições necessárias para o cargo?	Correlação de Pearson	,225	,044	,228	,211	-,188	1	,707 ^{**}	,330	,238	-,887 ^{**}
	Sig. (2 extremidades)	,201	,803	,104	,239	,344		,000	,057	,198	,000
	N	34	34	34	33	33	34	34	34	33	34
2. O candidato tem a experiência profissional adequada para o cargo pretendido?	Correlação de Pearson	,183	,008	,191	,208	-,180	,707 ^{**}	1	,229	,285	-,449 ^{**}
	Sig. (2 extremidades)	,299	,963	,280	,248	,391	,000		,194	,136	,008
	N	34	34	34	33	33	34	34	34	33	34
3. O candidato tem a formação necessária para o cargo?	Correlação de Pearson	,105	,049	,002	,041	-,070	,330	,229	1	,313	-,312
	Sig. (2 extremidades)	,554	,785	,992	,820	,722	,057	,194		,076	,072
	N	34	34	34	33	33	34	34	34	33	34
4. O candidato tem as competências necessárias para o cargo pretendido?	Correlação de Pearson	,537 ^{**}	-,294	,104	,246	-,261	,239	,285	,313	1	-,413 [*]
	Sig. (2 extremidades)	,001	,137	,279	,175	,188	,186	,136	,076		,017
	N	33	33	33	32	27	33	33	33	33	33
5. Recomendaria este candidato para uma entrevista?	Correlação de Pearson	-,312	-,043	-,178	-,167	,261	-,887 ^{**}	-,449 ^{**}	-,312	-,413 [*]	1
	Sig. (2 extremidades)	,072	,808	,315	,354	,180	,000	,008	,072	,017	
	N	34	34	34	33	33	34	34	34	33	34
6. Com que probabilidade recomendaria este candidato?	Correlação de Pearson	,111	-,209	,334	,360	,121	,391	,595 [*]	,333	,612 [*]	1
	Sig. (2 extremidades)	,704	,473	,243	,188	,707	,167	,028	,245	,020	,000
	N	14	14	14	14	12	14	14	14	14	14

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

c. Não é possível calcular porque pelo menos uma das variáveis é constante.

Anexo 5 – Justificações acerca da decisão da recomendação do candidato para entrevista

Nº	Raça do Candidato	Recomendação	Justificação
1	Branca	Sim	<i>“Recomendaria caso a função tivesse outro tipo de responsabilidades, como por exemplo, contacto direto com o público, para o sector RH necessita de uma maior experiência”</i>
2	Branca	Não	<i>“A oferta menciona que o candidato precisa de ter experiência na área e não reúne as competências necessárias para o cargo.”</i>
3	Branca	Não	<i>“O candidato não tem a experiência profissional na área de RH, caso o anúncio indicasse quanto tempo de experiência necessário seria mais fácil.”</i>
4	Branca	Sim	<i>“Apesar da falta de experiência na área possui todos os restantes requisitos.”</i>
5	Branca	Não	<i>“Caso fosse para um cargo sénior.”</i>
6	Branca	Não	<i>“Facto de não ter experiência anterior em RH torna um candidato pouco válido para desempenho da função.”</i>
7	Branca	Sim	<i>“Apesar de para a vaga em questão, o candidato não reúne a experiência profissional adequada, há características e competências comportamentais que deverão ser sempre exploradas numa entrevista”</i>
8	Branca	Sim	<i>“O CV é um ótimo meio para conhecermos o perfil de um candidato, no entanto, não devemos descartá-lo tendo apenas por base esse mesmo meio, como tal, uma entrevista seria crucial para a presente situação.”</i>
9	Branca	Não	<i>“Apesar de ser formado em RH o candidato não tem experiência profissional na área como é requerido no anúncio.”</i>
10	Branca	Não	<i>“Sem uma entrevista presencial, onde pudesse conhecer o candidato, com a pouca informação que tenho não recomendaria.”</i>
11	Branca	Não	<i>“Só recomendaria com mais informação.”</i>
12	Branca	Não	<i>“Dado que a oferta é específica apenas iria considerar pessoas que teriam um estágio profissional/curricular realizado ou experiência de pelo menos 6 meses na área.”</i>
13	Branca	Não	<i>“O candidato não tem qualquer experiência requisito que é indicado no anúncio.”</i>
14	Branca	Não	<i>“O candidato não tem experiência na função.”</i>
15	Branca	Não	<i>“Para o processo em específico o candidato não reúne as condições necessárias.”</i>
16	Negra	Não	<i>“O anúncio exige experiência profissional na área RH e o candidato não tem. A experiência profissional na área não pode ser substituída por outras competências.”</i>
17	Negra	Sim	<i>“Apesar de não ter qualquer experiência na área deve sempre ser dada uma oportunidade, no entanto é apenas possível se existir pelo menos um membro sénior ou intermedio na equipa para que possa servir de mentor o candidato em questão.”</i>
18	Negra	Sim	<i>“Embora não tenha experiência na área de RH recomendaria para entrevista para compreender melhor a sua experiência prof e os seus interesses, pois reúne alguns dos requisitos solicitados no anúncio. Daria uma oportunidade ao candidato para mostrar o seu valor.”</i>
19	Negra	Não	<i>“Porque não tem experiência na área.”</i>
20	Negra	Sim	<i>“Sim se fosse para uma posição júnior.”</i>
21	Negra	Sim	<i>“Embora não tenha aparentemente a experiência necessária, o CV deixa muito a desejar a nível de detalhe pelo que tentaria numa entrevista obter mais informação.”</i>
22	Negra	Sim	<i>“Sim parece ter tudo o que é necessário.”</i>
23	Negra	Sim	<i>“Sim porque reúne todas as condições.”</i>
24	Negra	Sim	<i>“Sim face ao grau académico e competências.”</i>
25	Negra	Não	<i>“Candidato tem apenas a formação em RH e não apresenta no CV qualquer experiência nas funções nem sequer a menção a um estágio. Parece-me que o recrutamento, prospeção e contacto com novos clientes e que não necessitasse de um acompanhamento inicial que não considero ser o caso deste candidato que estaria apto para uma função mais júnior.”</i>
26	Negra	Não	<i>“Uma vez que exigem experiência prof em RH. Quanto as competências soft, poderia eventualmente tê-las, contudo sem essa aplicação rigorosa de 1 assessment será prematuro assumir que reúne condições para uma próxima fase.”</i>
27	Negra	Sim	<i>“Recomendaria, mas alertava para o facto de ser um perfil júnior, mas que apesar disso tem boas soft skills e formação adequada.”</i>
28	Negra	Não	<i>“Se é pedido experiência prévia, creio que não faz sentido convocar.”</i>
29	Negra	Sim	<i>“Embora não tenha experiência profissional avaliava as soft skills dado que tem a maioria das competências. Existe sempre a hipótese de considerar para posição júnior.”</i>
30	Negra	Não	<i>“Não possui experiência em RH, sendo que não exerceu a área que estudou mesmo apos 2 anos de se licenciar.”</i>